

## The Prediction of Occupational Well-being based on Religious Coping Styles, Psychological Capital and Work-family Conflict

### ARTICLE INFO

#### Article Type

Analytical Review

#### Aurhors

Homayouni, A.<sup>1</sup>,  
Seifi, Z.<sup>2</sup>.

Mortazavi, N.<sup>3</sup>

### ABSTRACT

The present study aims to investigate the relationship between religious coping styles, psychological capital and work-family conflict with occupational well-being. The research method is descriptive-correlational and the statistical population includes all employees of a service organization, among whom 170 people are selected by convenience sampling and responded to research tools including Religious Coping Strategies Scale, Job Well-being Scale, Psychological Capital Questionnaire, and Work-Family Conflict Questionnaire. Data analysis was performed using Pearson's correlation coefficient and stepwise regression analysis. Findings indicated that there was a significant relationship between all religious coping styles, family-work conflict, and psychological capital with job well-being. Moreover, the results of regression analysis also showed that job well-being can be predicted through psychological capital, family-work conflict, religious coping styles, interpersonal religious support, and bullying ( $p < 0.05$ ). These variables can predict 44.9% of job well-being variation significantly. Accordingly, managers of organizations are suggested to increase the well-being of their employees, providing the necessary condition for familiarizing them with the positive and negative methods of religious coping. Additionally, they should perform necessary educations in order to manage work-family conflict and increase psychological capital in organizations.

#### How to cite this article

**Keywords:** Occupational well-being, Psychological capital, Religious coping styles, Work-family conflict

<sup>1</sup>(Corresponding author) PhD Student in Health Education and Health Promotion. Hormozgan Medical Science University. Iran.

<sup>2</sup>Master of Science student in industrial and organizational Psychology, The University of Shahid Chamran, Ahvaz, Iran.

<sup>3</sup>PhD Student of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

#### \* Correspondence:

Address: Hormozgan Medical Science University.  
Iran.

Phone:

Atefeh\_0913@yahoo.com

#### Article History

Received: April 1, 2019

Accepted: January 27, 2019

ePublished: September 30, 2019

## پیش‌بینی بهزیستی شغلی بر اساس سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده

### عاطفه همایونی\*

دانشجوی دکترای تخصصی آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، هرمزگان، ایران

### زهراسینی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران

### نرگس مرتضوی

دانشجوی دکترای تخصصی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با بهزیستی شغلی انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری آن شامل کلیه کارکنان یک سازمان خدماتی بوده که از میان آنان ۱۷۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به ابزارهای پژوهش شامل مقیاس راهکارهای مقابله مذهبی، مقیاس بهزیستی شغلی، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی و پرسشنامه تعارض کار- خانواده پاسخ داده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که بین تمام سبک‌های مقابله مذهبی، تعارض خانواده- کار و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز مشخص کرد که بهزیستی شغلی به ترتیب از طریق سرمایه روان‌شناختی، تعارض خانواده- کار، سبک‌های مقابله مذهبی، حمایت مذهبی میان‌فردی و لایه‌کردن قابل پیش‌بینی است ( $p < .05$ ). این متغیرها می‌توانند ۴۴/۹ درصد از پراکندگی بهزیستی شغلی را به‌صورت معنادار پیش‌بینی نمایند. بر این اساس به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش بهزیستی شغلی کارکنان خود، زمینه لازم را برای آشنایی آن‌ها با روش‌های مثبت و منفی مقابله مذهبی فراهم نمایند. همچنین آموزش‌های لازم به‌منظور مدیریت تعارض کار- خانواده و افزایش سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌ها به مرحله اجرا درآید.

**واژگان کلیدی:** بهزیستی شغلی، تعارض کار- خانواده، سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی

**تاریخ دریافت:** ۱۳۹۸/۱/۱۲

**تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۸/۱۱/۷

\* نویسنده مسئول: Atefeh\_0913@yahoo.com

### مقدمه

امروزه، روان‌شناسی مثبت در محیط سازمان‌ها اهمیتی روز افزون یافته است. لوتانز (Luthans)، رفتار سازمانی مثبت (Positive Organizational Behavior/POB) را «مطالعه و کاربرد توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط‌های کار رشد یابند و به‌گونه‌ای کارآمد به کار گرفته شوند»<sup>(۱)</sup>، تعریف می‌کند. روان‌شناسی مثبت بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان متمرکز است و رفتار سازمانی مثبت، کاربرد آن در محیط کار است.<sup>(۲)</sup> بهزیستی شغلی (Occupational well-being) از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه روان‌شناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا

است. متون علمی مربوط به بهزیستی ذهنی (Subjective well-being) معمولاً بهزیستی را به‌عنوان یک وضعیت عاطفی اولیه تعریف می‌کنند. اگرچه، طی پانزده سال گذشته چندین مفهوم گسترده‌تر از بهزیستی، شامل احساسات، رفتار و انگیزش ارائه شده‌اند. برخی از متغیرهای پیامد کلیدی در کار و روان‌شناسی شغلی، جنبه‌هایی از بهزیستی عاطفی را اندازه می‌گیرند (برای مثال؛ خشنودی شغلی، تعهد و افسردگی)، درحالی‌که سایر پیامدها، جنبه‌هایی دیگر همچون انگیزش، شایستگی و کارایی را می‌سنجند. بهزیستی شغلی را می‌توان به‌عنوان «ارزیابی مثبت جنبه‌های مختلف شغل شخص، شامل ابعاد عاطفی، انگیزشی، رفتاری، شناختی و روان‌تنی» تعریف کرد.<sup>(۳)</sup> انتخاب این ابعاد عمدتاً مبتنی بر دو مفهوم کلی بهزیستی روان‌شناختی ارائه‌شده در بالا است.<sup>(۴)</sup>

اخیراً شولتز (Shultz) بر اساس تعریف ریف، از بهزیستی روان‌شناختی، ابعادی را برای بهزیستی شغلی، شامل روابط سازمانی مثبت (positive organizational relationships)، خویشتن‌پذیری حرفه‌ای (professional self-acceptance)، خودمختاری در شغل (job autonomy)، هدفمندی در شغل (job purpose)، تسلط بر محیط (environmental mastery) و فرصت‌های پیشرفت در شغل (job growth) معرفی کرده است. روابط سازمانی مثبت، کیفیت روابطی را ارزیابی می‌کند که یک شخص در محل کارش شکل می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این روابط کاری می‌توانند تأثیر مثبتی بر بهزیستی شغل شخص داشته باشند. به اعتقاد شولتز، خویشتن‌پذیری حرفه‌ای به معنی وجود احساسات مثبت نسبت به خود، ارزشمندی‌ها و توانایی‌های خویش است.<sup>(۵)</sup> خودمختاری در شغل، بیانگر توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در این خصوص که وظایف چگونه، به چه صورت و کجا انجام شوند، است.<sup>(۶)</sup> از دیدگاه وایت (White) هدفمندی در شغل زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان شغل خود را معنی‌دار ادراک کرده و احساس می‌کنند که شغلشان نقش مهمی در تحقق اهداف مهم سازمان دارد.<sup>(۷)</sup> پژوهش‌ها نشان دادند که کارکنان با تسلط بر شغل می‌توانند بر جنبه‌هایی از محیط کاری خود کنترل داشته و بر برخی دیگر کنترل کمتری داشته باشند و این عامل، احساس عدم قطعیت در افراد را کاهش می‌دهد. فرصت‌های پیشرفت در شغل نیز عامل مهم دیگری در ارتقای سطح بهزیستی شغلی است. فرصت‌های رشد و پیشرفت کم در محیط کار منجر به احساس ناخشنودی و کاهش بهزیستی می‌گردد، زیرا تلاش‌ها و نگرش‌های افراد به پیشرفت‌های آن‌ها در سازمان در ادراک بهزیستی شغلی آن‌ها نقش دارد.<sup>(۸)</sup>

از آن‌جا که بهزیستی سازه‌ای چند بعدی است، نباید از عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر آن به‌سادگی گذشت.<sup>(۹)</sup> برای بسیاری از افراد، تعارض کار- خانواده (work-family conflict) یک محرک تنش‌زای مداوم در زندگی‌های کاری‌شان است و از این‌رو هر عاملی که می‌تواند تعارض کار- خانواده را کاهش داده یا می‌تواند اثرات زیان‌آور آن بر روی بهزیستی را تقلیل دهد، باید مورد بررسی قرار گیرد.<sup>(۱۰)</sup> تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار ناشی از نقش‌های حیطه کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند، از این‌رو انجام یک نقش (شغلی) یا خانوادگی باعث دشواری در انجام دادن

نقش دیگر می‌شود<sup>(۱۱)</sup>. بنابراین، فرض می‌شود هنگامی که یک شخص زمان و انرژی اضافی برای نقش کاری (نقش خانوادگی) اختصاص می‌دهد، نقش خانوادگی (نقش کاری) زیان می‌بیند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند تعارض کار- خانواده با پیامدهای روان‌شناختی و سلامتی ناکارآمد و منفی شامل فرسودگی، حالات ناخوشایند، ناخشنودی از زندگی و کار، کاهش بهزیستی شغلی و خانوادگی و همچنین افزایش هزینه‌های روان‌شناختی و شکایت‌های جسمانی مرتبط می‌باشد<sup>(۱۲)</sup>. همچنان‌که افراد در زندگی و نقش‌های شغلی‌شان، تعارض را تجربه می‌کنند، رضایت از حیطه‌های زندگی و کار، هر دو کاهش می‌یابد. شواهد نشان می‌دهد که با افزایش تعارض کار- خانواده، بهزیستی شغلی کاهش می‌یابد<sup>(۱۳)</sup>.

از دیگر عواملی که می‌تواند در بهزیستی شغلی نقش داشته باشد سبک‌های مقابله مذهبی (religious coping styles) است که امروزه پژوهش‌هایی گسترده در این حوزه انجام می‌شود. شیوه‌های مقابله، توانایی‌های شناختی و رفتاری هستند که فرد مضطرب به‌منظور کنترل نیازهای خاص درونی و بیرونی که فشارآور و فراتر از منابع فردی هستند بکار می‌گیرد<sup>(۱۴)</sup>. عوامل متعددی می‌توانند در انتخاب نوع شیوهی مقابله مؤثر باشند. از بین این عوامل، نوع باور مذهبی افراد حائز اهمیت است. مطالعات نشان داده‌اند که باور مذهبی افراد می‌تواند به آنان در جهت مقابله با شرایط تنیدگی‌زا کمک کند. بر این اساس، می‌توان دو نوع رهیافت مقابله‌ای مذهبی و غیرمذهبی را مطرح کرد<sup>(۱۵)</sup>. مقابله مذهبی، منبعی درونی، جهت جستجوی معنا، افزایش صمیمیت با خدا، دریافت مفهوم زندگی و کسب آرامش است<sup>(۱۶)</sup>. در مقابله مذهبی، از منابع مذهبی مثل دعا، نیایش، توکل و توسل به خداوند برای مقابله استفاده می‌شود. طبق دیدگاه پارگامنت و ماهونی<sup>(۱۷)</sup>، مقابله‌ای مذهبی بیانگر تلاش‌هایی است برای استفاده از آموزه‌های دینی، با هدف درک و رویارویی با تجارب تنیدگی‌زای زندگی<sup>(۱۸)</sup>. مقابله مذهبی به دو صورت مثبت و منفی دیده می‌شود. گروهی که هنگام رویارویی با حوادث آن را آزمایش الهی می‌پندارند و به خداوند و مذهب خوش‌بین هستند از سبک مقابله مذهبی مثبت و گروه دیگر که این حوادث را تنبیه الهی یا مداخله‌ی شیطان و عوامل منفی دیگر در نظر می‌گیرند از سبک مقابله مذهبی منفی استفاده می‌کنند<sup>(۱۹)</sup>. در تقویت بهزیستی بر نقش فرایندهای مذهبی که منجر به عملکرد بهینه می‌شود تأکید می‌گردد. روی هم‌رفته، مقابله مذهبی، متکی بر باورها و فعالیت‌های مذهبی است و از این راه در کنترل استرس‌های هیجانی و ناراحتی‌های جسمی به افراد کمک می‌کند<sup>(۲۰)</sup>.

نتایج مطالعات مربوط به مقابله مذهبی با برخی تنش‌گرهای ویژه مانند داغ‌دیدگی، خشونت خانگی، سقط جنین، بیوگی و بلایای طبیعی و همچنین نتایج مطالعات مربوط به پس‌اندازهای چندگانه‌ی رویارویی با تجارب تنیدگی‌زا، مانند تعالی پس‌ضربه‌ای، بهزیستی معنوی، افسردگی، سلامت روانی، کیفیت زندگی و نرخ مرگ‌ومیر تأکید می‌کند که راهبردهای مقابله‌ای مذهبی- به مثابه‌ی یک منبع عظیم مقابله‌ای، وجه جدایی‌ناپذیر فرایند مقابله با تنیدگی قلمداد می‌شود<sup>(۱۸)</sup>.

در پژوهش حاضر راهکارهای مقابله مذهبی را بر اساس دیدگاه پارگامنت و همکارانش مورد توجه قرار می‌دهیم. در این دیدگاه

راهکارهای مقابله مذهبی دارای شش مؤلفه است که شامل مقابله معنوی (spirituality based coping)، اعمال خوب (good deeds)، نارضایتی (discontent)، حمایت مذهبی میان فردی (interpersonal religious support)، لابه کردن (plead) و اجتناب مذهبی (religious avoidance) می‌باشند. مقابله معنوی و فعالیت‌های مبتنی بر معنویت، اعتماد و دلگرمی یک شخص به یک رابطه محبت‌آمیز با خدا را نشان می‌دهد. نمرات بالا در اعمال خوب، تلاش برای مقابله از طریق رفتار مطابق با تعهدات مذهبی را نشان می‌دهد. خرده مقیاس نارضایتی یک واکنش خشمناک و واگذارنده به خدا را ثبت می‌کند، از قبیل این که فرد ایمان و عقاید مذهبی خویش را زیر سؤال می‌برد. حمایت مذهبی میان فردی، گرایش‌ها به تکیه بر حمایت روحانیون را اندازه‌گیری می‌کند. خرده مقیاس لابه کردن، گرایش‌ها به درخواست و معامله با خدا به امید دستیابی به یک راه‌حل معجزه‌آسا برای مشکلات شخصی را نشان می‌دهد. اجتناب مذهبی یک کوشش مبتنی بر دین‌داری برای منحرف کردن توجه از شرایط استرس‌زا را می‌سنجد. برای مثال شخص مطرح می‌کند که برای حل مشکلات، خودم را به خدا می‌سپارم یا برای دور نگه داشتن ذهنم از مشکلات، نماز می‌خوانم<sup>(۲۱)</sup>.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی (religious avoidance) به‌عنوان یک متغیر فردی می‌تواند عملکرد و خشنودی شغلی را بهتر از هر ویژگی فردی دیگری پیش‌بینی کند. به اعتقاد لوتانز و همکارانش این مفهوم شامل چهار منبع روان‌شناختی مثبت امیدواری (hope)، خودکارآمدی (Self-efficacy)، خوش‌بینی (optimism) و تاب‌آوری (resilience) می‌باشد. طبق تعریف سرمایه روان‌شناختی یک حالت قابل توسعه و مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: داشتن اعتماد به نفس (خودکارآمدی) به‌منظور متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌انگیز؛ داشتن یک اسناد مثبت درباره‌ی موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری)؛ و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری)<sup>(۲۲)</sup>. این چهار قابلیت حالت‌گونه وقتی با هم ترکیب می‌شوند، همبستگی مثبت نیرومندی را با عملکرد شغلی کارکنان، شادکامی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و بهزیستی سازمانی نشان می‌دهند<sup>(۲)</sup>.

تئوری COR هابفال (Hobfoll) توضیح می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی چگونه به بهزیستی کارکنان مربوط است<sup>(۲۳)</sup>، به‌طوری‌که اشخاص موقعیت‌های استرس‌زا را به‌صورت شناختی ارزیابی کرده و با حفظ منابع، به‌صورت مثبت خود را با آن‌ها وفق می‌دهند<sup>(۲۴)</sup>. مطابق با این نظریه، توانایی یک فرد برای کسب و حفظ منابع هم یک وسیله و هم یک هدف است- وسیله‌ای برای دستیابی به موفقیت و هدفی که شامل انطباق، مقابله و بهزیستی، بسته به ارزیابی شناختی او می‌باشد. افراد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا در مواجهه با استرس، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی‌شان را حفظ، بهبود یا بازیابی کنند. آن‌ها نشانه‌های استرس کمتری را گزارش می‌کنند<sup>(۲۵)</sup>. به‌طوری‌که در بالا ذکر شد سرمایه روان‌شناختی، به‌صورت منابع شخصی تعریف شده است، این ظرفیت‌های

روان‌شناختی مثبت شامل خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری، مرتبط با هم هستند، می‌توانند به هم پیوسته و می‌توانند بر بهزیستی کاری یک شخص تأثیرگذارند. بر اساس داده‌های حاصل از نمونه‌ای بزرگ از افراد کارگر در ایالات متحده، آوی، لوتانز و جانسن (Jansen) اشاره کردند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند کلیدی برای فهم بهتر تغییر در نشانه‌های استرس ادراک‌شده باشد<sup>(۲۶)</sup>. اخیراً، آوی و همکاران<sup>(۲۶)</sup> مبتنی بر نظریه COR، رابطه بین میزان سرمایه روان‌شناختی و دو مقیاس بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را در طی زمان تحلیل کردند. نتایج آن‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی واریانس اضافی در این دو مقیاس بهزیستی را در طی زمان تبیین کرد.<sup>(۲۷)</sup>

در نتیجه، با توجه به آنچه گفته شد، هدف اساسی پژوهش حاضر تعیین نقش سرمایه روان‌شناختی، سبک‌های مقابله مذهبی و تعارض کار- خانواده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی می‌باشد. بر این اساس، در راستای دستیابی به هدف تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

- ۱- سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی شغلی ارتباط معناداری دارد؛
- ۲- سبک‌های مقابله مذهبی با بهزیستی شغلی ارتباط معناداری دارد؛
- ۳- تعارض کار- خانواده با بهزیستی شغلی ارتباط معناداری دارد؛
- ۴- سرمایه روان‌شناختی، سبک‌های مقابله مذهبی و تعارض کار- خانواده با بهزیستی شغلی ارتباط چندگانه معناداری دارد.

### روش بررسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی- همبستگی است که طی آن سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار خانواده به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و بهزیستی شغلی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک فرودگاه بودند که از این میان تعداد ۲۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. در نهایت تعداد ۱۷۰ پرسشنامه به‌صورت کامل و بدون نقص وارد تحلیل آماری شد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل ۴ پرسشنامه به شرح ذیل می‌باشد:

۱- مقیاس راهکارهای مقابله مذهبی: این مقیاس ۲۹ سؤالی توسط پارگامنت و همکاران<sup>(۲۸)</sup> تدوین گردیده و دارای ۶ خرده مقیاس مقابله معنوی (۱۲ ماده)، اعمال خوب (۶ ماده)، نارضایتی (۳ ماده)، حمایت مذهبی میان فردی (۲ ماده)، لابه کردن (۳ ماده) و اجتناب مذهبی (۳ ماده) می‌باشد. هر ماده دارای یک پاسخ چهار درجه‌ای شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم می‌باشد. بر اساس گزارش پارگامنت و همکارانش پایایی این مقیاس برای اجتناب مذهبی ۰/۶۱، لابه کردن ۰/۶۱، نارضایتی ۰/۶۸، حمایت مذهبی میان فردی ۰/۷۸، اعمال خوب ۰/۸۲ و برای مقابله معنوی ۰/۹۲ می‌باشد.

۲- مقیاس بهزیستی شغلی: به‌منظور سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس بهزیستی شغلی هینکین (Hinkin) استفاده گردید<sup>(۲۸)</sup>. هینکین این مقیاس را بر اساس مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) ارائه کرده است که در آن ۶ بعد مطرح‌شده توسط ریف<sup>(۲۹)</sup> به شکل اختصاصی به‌منظور به‌کارگیری در محیط شغلی اصلاح

شده‌اند. به‌عنوان مثال، بعد «روابط مثبت با دیگران» به‌عنوان «روابط سازمانی مثبت» مورد تجدید نظر قرار گرفت به‌گونه‌ای که همخوانی بیشتری با زمینه‌ی سازمان داشته باشد. به این ترتیب، این مقیاس دارای ۵۴ ماده و ۶ خرده‌مقیاس روابط سازمانی مثبت (۹ ماده)، خویشتن‌پذیری حرفه‌ای (۹ ماده)، خودمختاری در شغل (۹ ماده)، هدفمندی شغل (۹ ماده)، تسلط بر محیط (۹ ماده) و پیشرفت در شغل (۹ ماده) می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. شولتز (۵) با انجام تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار AMOS-7 روی کلیه این مقیاس و هر ۶ بُعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش نمود. در پژوهش پیریایی<sup>(۳۰)</sup> شاخص‌های به‌دست‌آمده (RMSEA=۰/۰۱، CFI=۰/۸۶، GFI=۰/۸۵) حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. در این پژوهش اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۵ برای کل مقیاس و برای خرده مقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۹ محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۷ می‌باشد.

۳- پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ): برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital Questionnaire) لوتانز استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ می‌دهد. سؤال‌های ۱ تا ۶ مربوط به خرده‌مقیاس خودکارآمدی، سؤال‌های ۷ تا ۱۲ مربوط به خرده‌مقیاس امیدواری، سؤال‌های ۱۳ تا ۱۸ مربوط به خرده‌مقیاس تاب‌آوری و سؤال‌های ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خرده‌مقیاس خوش‌بینی است. برای به‌دست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به‌صورت جداگانه به‌دست آمد و سپس مجموع آن‌ها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب شد. نسبت مجذور کای این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره‌های CFI و RMSEA در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ هستند (۲۲). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۷ می‌باشد.

۴- پرسشنامه تعارض کار- خانواده: پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای تعارض کار- خانواده، کارلسون (Carlson) و همکاران برای سنجش میزان شدت تعارض کار- خانواده استفاده شد<sup>(۳۱)</sup>. این مقیاس ابعاد شش‌گانه‌ی تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه‌ی پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. نمره‌ی بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده‌ی تعارض کار- خانوادگی بیشتر خواهد بود. ماده‌های این پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای، به ۶ مقوله‌ی ۳ ماده‌ای تقسیم می‌شوند: تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان، تعارض کار- خانواده بر مبنای توان‌فرسایی، تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان‌فرسایی، تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار. کارلسون و همکارانش برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. همچنین در مطالعه واتای، نیشیکیدو و موراشیما (Watai, Nishikido &

| میانگین               | انحراف معیار | کمترین نمره | بیشترین نمره |
|-----------------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>روان‌شناختی</b>    |              |             |              |
| تعارض کار- خانواده    | ۲۶/۳۱        | ۶/۴۷        | ۱۱           |
| تعارض خانواده- کار    | ۲۳/۹۸        | ۵/۹۸        | ۹            |
| مقایله معنوی          | ۳۷/۶۷        | ۵/۳۵        | ۲۰           |
| اعمال خوب             | ۱۸/۳۵        | ۲/۹۱        | ۱۲           |
| نارضایتی              | ۷/۶۹         | ۱/۶         | ۴            |
| حمایت مذهبی میان فردی | ۴/۰۱         | ۲/۸۷        | ۲            |
| لایه کردن             | ۸/۴۳         | ۲/۱۲        | ۴            |
| اجتناب مذهبی          | ۸/۷          | ۱/۸۹        | ۳            |

به‌منظور نشان دادن ارتباط بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. مندرجات جدول ۲، ماتریس همبستگی بین سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده را با بهزیستی شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن نشان می‌دهد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

|                       | ۱                    | ۲                    | ۳                    | ۴                    | ۵                    | ۶                    | ۷                     | ۸                     | ۹                     | ۱۰                   | ۱۱                   | ۱۲                   | ۱۳                   | ۱۴                   | ۱۵                  | ۱۶                   |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| مقایله معنوی          | ۱                    |                      |                      |                      |                      |                      |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| اعمال خوب             | ۰/۵۷۸ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                      |                      |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| نارضایتی              | ۰/۳۰۶ <sup>***</sup> | ۰/۳۲۷ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                      |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| حمایت مذهبی میان فردی | ۰/۰۵۷                | ۰/۰۰۶                | ۰/۳۲۷ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| لایه کردن             | ۰/۴۵۷ <sup>***</sup> | ۰/۴۰۱ <sup>***</sup> | ۰/۳ <sup>***</sup>   | ۰/۰۴۴                | ۱                    |                      |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| اجتناب مذهبی          | ۰/۴۹۸ <sup>***</sup> | ۰/۵۶۶ <sup>***</sup> | ۰/۳۰۴ <sup>***</sup> | ۰/۰۴۹                | ۰/۴۴۱ <sup>***</sup> | ۱                    |                       |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| سرمایه روان‌شناختی    | ۰/۴۵۲ <sup>***</sup> | ۰/۴۲۸ <sup>***</sup> | ۰/۱۰۸                | ۰/۰۴۳                | ۰/۳۸۸ <sup>***</sup> | ۰/۲۱۵ <sup>***</sup> | ۱                     |                       |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| تعارض کار-خانواده     | -۰/۰۱۳               | -۰/۰۵۳               | ۰/۱۱۴                | ۰/۰۵۹                | ۰/۰۸۳                | ۰/۰۲۶                | -۰/۱۵۵ <sup>***</sup> | ۱                     |                       |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| تعارض خانواده-کار     | ۰/۰۲۶                | -۰/۰۰۴               | ۰/۰۹۴                | ۰/۱۰۱                | ۰/۱۴۵ <sup>***</sup> | ۰/۱۹ <sup>***</sup>  | -۰/۲۱۵ <sup>***</sup> | ۰/۵۹ <sup>***</sup>   | ۱                     |                      |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| بهزیستی شغلی          | ۰/۳۷۱ <sup>***</sup> | ۰/۳۱۳ <sup>***</sup> | ۰/۳۴۳ <sup>***</sup> | ۰/۳۰۲ <sup>***</sup> | ۰/۳۷۲ <sup>***</sup> | ۰/۳۰۵ <sup>***</sup> | ۰/۴۵۲ <sup>***</sup>  | -۰/۲۱۷ <sup>***</sup> | -۰/۲۴۸ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                      |                      |                     |                      |
| روابط سازمانی مثبت    | ۰/۳۲۲ <sup>***</sup> | ۰/۱۹ <sup>***</sup>  | ۰/۱۱۸                | ۰/۰۹۹                | ۰/۳۷۹ <sup>***</sup> | ۰/۱۴۴ <sup>***</sup> | ۰/۳۳۱ <sup>***</sup>  | ۰/۰۰۶                 | ۰/۰۲۴                 | ۰/۶۷۵ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                      |                     |                      |
| خوشتن‌پذیری حرفه‌ای   | ۰/۴۰۶ <sup>***</sup> | ۰/۳۰۵ <sup>***</sup> | ۰/۱۵۲ <sup>***</sup> | ۰/۱۸۷ <sup>***</sup> | ۰/۳۹۹ <sup>***</sup> | ۰/۱۸۹ <sup>***</sup> | ۰/۴۸۱ <sup>***</sup>  | ۰/۰۳۵                 | ۰/۰۷۳                 | ۰/۷۰۴ <sup>***</sup> | ۰/۳۳۶ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                      |                     |                      |
| خودمختاری در شغل      | ۰/۴۴۷ <sup>***</sup> | ۰/۳۸۱ <sup>***</sup> | ۰/۲۳۱ <sup>***</sup> | ۰/۱۶ <sup>***</sup>  | ۰/۴۳ <sup>***</sup>  | ۰/۲۱ <sup>***</sup>  | ۰/۳۸۷ <sup>***</sup>  | ۰/۰۵۷                 | ۰/۱۲۲                 | ۰/۶۴۵ <sup>***</sup> | ۰/۴۰۲ <sup>***</sup> | ۰/۴۱۷ <sup>***</sup> | ۱                    |                      |                     |                      |
| هدفمندی شغل           | -۰/۰۹۵               | ۰/۰۳۲                | ۰/۲۳۹ <sup>***</sup> | ۰/۱۵۱ <sup>***</sup> | -۰/۰۰۹               | -۰/۰۶۳               | ۰/۱۴۹ <sup>***</sup>  | ۰/۱۹ <sup>***</sup>   | ۰/۱۳ <sup>***</sup>   | ۰/۵۱۳ <sup>***</sup> | ۰/۳۱۳ <sup>***</sup> | ۰/۲۹ <sup>***</sup>  | ۰/۰۱۸                | ۱                    |                     |                      |
| تسلط بر محیط          | ۰/۲۶۵ <sup>***</sup> | ۰/۲۴۱ <sup>***</sup> | ۰/۲۸۴ <sup>***</sup> | ۰/۳۵۹ <sup>***</sup> | ۰/۳۰۳ <sup>***</sup> | ۰/۱۹۵ <sup>***</sup> | ۰/۳۶۳ <sup>***</sup>  | ۰/۲۰۲ <sup>***</sup>  | ۰/۱۸۵ <sup>***</sup>  | ۰/۶۲۸ <sup>***</sup> | ۰/۳۵۶ <sup>***</sup> | ۰/۳۴ <sup>***</sup>  | ۰/۳۷۴ <sup>***</sup> | ۰/۲۳۵ <sup>***</sup> | ۱                   |                      |
| پیشرفت در شغل         | -۰/۰۵۱               | -۰/۰۵۵               | ۰/۳۵۶ <sup>***</sup> | ۰/۲۷۱ <sup>***</sup> | ۰/۰۲۳                | ۰/۰۴۶                | ۰/۰۶۶                 | -۰/۰۶۶                | ۰/۲۹۷ <sup>***</sup>  | ۰/۳۹۶ <sup>***</sup> | ۰/۵۰۵ <sup>***</sup> | ۰/۱۷۷ <sup>***</sup> | ۰/۲۲۱ <sup>***</sup> | ۰/۰۴۵                | ۰/۲۸ <sup>***</sup> | ۰/۱۶۱ <sup>***</sup> |

\* $P < 0.05$  \*\* $P < 0.01$

برای تعیین سهم هر یک از سبک‌های مقابله مذهبی، تعارض کار-خانواده، تعارض کار-خانواده، تعارض کار و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی بهزیستی شغلی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد.

(Murashima)، روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده‌مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است (۳۲). در مطالعه رسولی (۳۳)، ضریب همبستگی خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ محاسبه شد. انسجام درونی ابزار به‌طور کلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

#### یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده از حجم نمونه مورد مطالعه نشان داد که حدود ۲۳ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۷۷ درصد مرد بودند. از سوی دیگر حدود ۲۹ درصد از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۷۱ درصد از آن‌ها متأهل بودند. همچنین میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۲/۶ سال بود.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای اندازه‌گیری شده در پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

| میانگین      | انحراف معیار | کمترین نمره | بیشترین نمره |
|--------------|--------------|-------------|--------------|
| بهزیستی شغلی | ۱۴۷/۳۴       | ۱۲۵         | ۲۱۹          |
| سرمایه       | ۱۰۳/۷        | ۴۹          | ۱۳۷          |

بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ بین تمام سبک‌های مقابله مذهبی، تعارض کار-خانواده، تعارض کار و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد ( $P < 0.01$ ).



سلامت روانی و جسمانی فرد را تسهیل می‌کند و هم تحت تأثیر مسائل جانبی رفتارهای مذهبی مانند حضور در مساجد و بهره‌مندی از حمایت‌های عاطفی دیگران این واقعیت را روشن می‌سازد که مذهب از پتانسیل فراوانی برای ایجاد یک زندگی مؤثر و موفق برخوردار است.

علاقه و اعتماد کارکن به خداوند، در کنار این حس که خداوند از تلاش وی در کارش خشنود می‌شود و این که خداوند هر لحظه در کنارش هست و با همراهی خدا تکالیف شغلی خود را پیش می‌برد، احساس‌های مثبت و شوق خاصی را نسبت به شغل ایجاد می‌کند. از طرفی دل‌بستگی ایمن به خداوند همانند دل‌بستگی ایمن انسانی، بهزیستی روان‌شناختی را بهبود می‌بخشد.<sup>(۵۲)</sup>

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که بین تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با بهزیستی شغلی ارتباط منفی معناداری وجود دارد. این یافته همسو با یافته پژوهش‌های انجام‌شده توسط نور<sup>(۱۲)</sup>، فرون<sup>(Frone)</sup><sup>(۵۳)</sup>، هیل<sup>(Hill)</sup><sup>(۵۴)</sup>، راتنان و همکاران<sup>(۱۰)</sup>، کاظمی و همکاران<sup>(۵۵)</sup> و چانگ یانگ<sup>(Chang Yang)</sup><sup>(۵۶)</sup>

می‌باشد. تعارض میان کار و خانواده به‌عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه‌ی زندگی، ایجاد می‌کند. مطالعات بسیاری نشان می‌دهند که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی بسیاری همچون خشنودی شغلی، میل به ماندن در شغل، تعهد کارراه، قصد ترک شغل، تعهد شغلی و همچنین عملکرد شغلی که از پیامدهای مهم سازمانی هستند، ارتباط دارد.<sup>(۵۷)</sup> مطالعات همچنین نشان می‌دهند که هم تعارض کار-خانواده و هم تعارض خانواده-کار به‌صورت منفی با بهزیستی مرتبط هستند. برای مثال، تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با پیرایشی روان‌شناختی و مشکلات مرتبط با سلامتی مربوط هستند. تعارض کار-خانواده با نارضایتی والدینی و زناشویی همراه است، در حالی که تعارض کار-خانواده با ناخشنودی شغلی همراه است.<sup>(۱۰)</sup>

نتایج همچنین بیانگر رابطه بین تعارض کار-خانواده با پیامدهای ناکارآمد روان‌شناختی متعدد، شامل فرسودگی<sup>(۵۸)</sup>، حالات ناخوشایند<sup>(۵۹)</sup>، کاهش بهزیستی خانوادگی و شغلی<sup>(۶۰)</sup>، افزایش هزینه‌های روان‌شناختی و شکایت‌های جسمانی<sup>(۶۱)</sup> و ناخشنودی شغلی و نارضایتی از زندگی<sup>(۶۲)</sup> می‌باشد. یک فرا تحلیل انجام‌شده به منظور بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و خشنودی شغلی-زندگی یک ارتباط منفی مداوم در میان تمام انواع تعارض کار-خانواده و خشنودی شغلی-زندگی یافت<sup>(۶۳)</sup>. همچنان که اشخاص تعارضی را در نقش‌های خانوادگی و شغلی‌شان تجربه می‌کنند، خشنودی در حیطه‌های شغلی و زندگی‌شان هر دو کاهش می‌یابد. شواهد همچنین نشان می‌دهند که با افزایش تعارض کار-خانواده، بهزیستی شغلی کاهش می‌یابد.<sup>(۶۴)</sup>

در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بهزیستی شغلی به ترتیب از طریق سرمایه روان‌شناختی، تعارض خانواده-کار، سبک‌های مقابله مذهبی نارضایتی، حمایت مذهبی میان‌فردی و لایه کردن قابل

رفتارهایی همچون مقابله<sup>(۴۱)</sup> مرتبط است. پژوهش نشان می‌دهد که افراد دارای سبک‌های مقابله‌ی برتر و ممتاز، بهتر قادر هستند از عهده فلاکت و بدبختی برآمده، از چالش بهره‌مند شده و پیشرفت می‌کنند.<sup>(۴۲)</sup> از این‌رو، افراد دارای سطوح بالایی از خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی به احتمال بیشتری شادی و عملکرد مثبت بیشتری را گزارش می‌کنند.

سومین بعد سرمایه روان‌شناختی امیدواری است. بر اساس کار سیندر<sup>(Synder)</sup>، امیدواری شامل حفظ و هدایت مجدد مسیرها به سمت اهداف می‌باشد.<sup>(۴۳)</sup> همچون خوش‌بینی، امیدواری احتمالاً منبعی است که بر شادی تأثیر می‌گذارد و پژوهش‌ها بین امیدواری و بهزیستی ذهنی یک ارتباط نشان می‌دهند.<sup>(۴۴)</sup> علاوه بر این، امیدواری با رفتارهای عملکرد بهینه همچون مقابله<sup>(۴۵)</sup> مرتبط می‌باشد و به این ترتیب، به احتمال زیاد با عملکرد مثبت مرتبط است.

آخرین بعد سرمایه روان‌شناختی تاب‌آوری است. شواهد نشان می‌دهد که تاب‌آوری با اثرات مثبت بر بهزیستی در کار مرتبط است. برای مثال، مادی<sup>(Maddi)</sup> ارتباط مثبت بین تاب‌آوری و شادی در میان کارکنانی را گزارش کرد که متحمل تعدیل نیرو شده بودند.<sup>(۴۶)</sup> علاوه بر این، پژوهشگران بین تاب‌آوری سرمایه روان‌شناختی و خشنودی شغلی<sup>(۴۷)</sup> و نیز شادی<sup>(۴۸)</sup> ارتباط نشان داده‌اند. از این‌رو، انتظار می‌رود که سطوح بالایی از تاب‌آوری سرمایه روان‌شناختی با افزایش شادی و نیز عملکرد مثبت بالاتر مرتبط باشد.<sup>(۴۹)</sup> بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

نتایج پژوهش همچنین حاکی از رابطه مثبت معنادار بین سبک‌های مقابله مذهبی و بهزیستی شغلی می‌باشد. نتایج این پژوهش در راستای نتایج مطالعات انجام‌شده توسط راتنان و همکاران<sup>(۱۰)</sup>، واحدی و احمدیان<sup>(۴۹)</sup>، صادقی و همکاران<sup>(۵۰)</sup> و نیک‌منش و کلانتری<sup>(۲۰)</sup> می‌باشد. این پژوهشگران در پژوهش‌های خود نشان دادند که استفاده از شیوه‌های مقابله مذهبی باعث سازگاری، احساس شادی و نشاط، امید به زندگی، رضایت کامل از زندگی، طول عمر، نوع‌دوستی و در نتیجه بهزیستی روانی فرد می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های پارگامنت<sup>(۱۶)</sup> که درباره مقابله مذهبی و سازگاری و بهزیستی روان‌شناختی انجام گرفته نیز همسو می‌باشد. مقابله مذهبی هم منبع حمایت عاطفی و هم وسیله‌ای برای تفسیر مثبت حوادث زندگی هستند و همچنین، می‌تواند مقابله‌های بعدی را تسهیل نمایند؛ بنابراین به کارگیری آنها موجب تقویت سلامت روانی و بهزیستی می‌شود.

در تبیین این فرضیه می‌توان چنین گفت که سبک‌های مقابله‌ای مذهبی نه تنها در کاهش بیماری‌ها و مشکلات مؤثر است بلکه می‌تواند زمینه را برای شناسایی نقاط قوت انسان و به کارگیری آنها برای رشد و تکامل بیشتر فراهم آورد. می‌توان گفت که احکام مذهبی نه تنها برای درمان بیماری‌های مختلف قابل استفاده هستند بلکه شاید به طریقه‌ی اولی در به کارگیری و استفاده از توانمندی‌ها برای رشد و تکامل استعدادها و قابلیت‌های انسان نقش قابل توجهی ایفاء می‌کند. مطابق با دیدگاه پارگامنت نقش مذهب بر سلامت روانی شاید ناشی از پیامد مقابله مذهبی در افزایش عزت نفس، امید، صمیمیت، غلبه بر تنهایی و پوچی باشد<sup>(۵۱)</sup>؛ بنابراین سودمندی گرایش‌های مذهبی تحت تأثیر آموزه‌های ارزشمندی که در مذهب وجود دارد هم امکان فراهم شدن

8. Cartwright S, Cooper CL. The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human relations*. 1993;46(3):327-47.
9. Bretones FD, Gonzalez MJ. Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Social Indicators Research*. 2011;100(2):273-85.
10. Rantanen M, Mauno S, Kinnunen U, Rantanen J. Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*. 2011;18(1):24.
11. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. 1985;10(1):76-88.
12. Noor NM. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of social psychology*. 2002;142(5):645-62.
13. Nelson DL, Burke RJ. A framework for examining gender, work stress, and health. *Gender, work stress, and health*. 2002:3-14.
14. BehzadiPoor ASS. The Role of Religious Coping in Psychological Well-Being of Female-Headed Householders of Hashtroud. *Quarterly Journal of WOMAN & Society*. 2017;8(30):115-28.
15. Mirnasab M. A Comparison of Religious and Non-religious Coping Strategies between Gifted and Regular High School Students in Tabriz city. *Psychology*. 2010;5(18):125-41.
16. Paragament K. The psychology of religion and coping. New York. Guilford Press-Pieper, JZT (2004) Religious Coping in Highly Religious Psychiatric Inpatients, *Mental Health Religion & Culture*. ۶۳-۳۴۹:(۴)۷;۱۹۹۷.
17. Pargament KI, Mahoney A. THEORY: "Sacred Matters: Sanctification as a Vital Topic for the Psychology of Religion". *The International Journal for the Psychology of Religion*. 2005;15(3):179-98.
18. Davoodvandi F, Shokri I. Positive and Negative Coping Strategies: Psychometric Analysis of Religious Coping Scale among Iranian Students. *Psychology and Religion*. 1394;8(1):41-62.
19. Giyami Z. Investigate the relationship between attachment styles and religious coping styles.

پیش‌بینی است ( $p < .05$ ). این متغیرها می‌توانند ۴۴/۹ درصد از پراکندگی‌های بهزیستی شغلی را به‌صورت معنادار پیش‌بینی نمایند. با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش به لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برای افزایش بهزیستی شغلی کارکنان، زمینه را برای آموزش سبک‌های مقابله‌ای مذهبی فراهم آورند. توصیه‌ی مهمی که برای محققان علاقه‌مند به کاربرد دانش مذهبی در محیط کار مطرح است این است که بر اساس متون اسلامی نسبت به استخراج سبک‌های مقابله اسلامی اقدام نمایند و از آن‌ها برای افزایش بهزیستی شغلی و سایر سازه‌های سازمانی استفاده کنند. همچنین با توجه به این‌که هم‌اکنون در حوزه سرمایه روان‌شناختی پروتکل‌های آموزشی وجود دارد، لازم است برنامه‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی و نیز دوره‌های آموزشی مدیریت تعارض کار-خانواده در سازمان‌ها به مرحله اجرا درآید تا از این طریق زمینه‌ی ارتقاء بهزیستی شغلی و به دنبال آن عملکرد مطلوب‌تر کارکنان فراهم گردد.

#### منابع

1. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002;23(6):695-706.
2. Sh. Araban; N. Arshadi; A. Neisi; K. Beshlideh. Designing and testing a model of some personal, job-related, and organizational variables as antecedents of organizational well-being in employees of National Iranian South Oil Company. *Journal of Psychological Achievements*. 2015;22(2):117-36.
3. Klusmann U, Kunter M, Trautwein U, Lüdtke O, Baumert J. Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of educational psychology*. 2008;100(3):702.
4. Van Horn JE, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJ. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*. 2004;77(3):365-75.
5. Schultz ML. Occupational well-being: the development of a theory and a measure: Kansas State University; 2008.
6. Clark AE. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour economics*. 2001;8(2):223-42.
7. White RW. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological review*. 1959;66(5):297.

- multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*. 2000;56(2):249-76.
32. 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.
33. Rasooli P, Khankeh H, Khoshknab MF, Rahgozar M. Effect of Time Management Training on Work-Family Conflict among Hospital Nurses. *Hayat*. 2009;15(3).
34. Culbertson SS, Fullagar CJ, Mills MJ. Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*. 2010;15(4):421.
35. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 2011;22(2):127-52.
36. Golparvar M, Jafari M. The Protective Role of Psychological Capital against the impact of Work-family Conflict and Spillover on Nurses' Psychological Well Being. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2013;21(4):22-33.
37. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*: Macmillan; 1997.
38. Bandura A, Locke EA. Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*. 2003;88(1):87.
39. Seligman MEP. *Learned optimism*. New York: NY: Pocket Books; 1998.
40. Scheier MF, Carver CS. Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*. 1992;16(2):201-28.
41. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*. 1985;4(3):219.
42. Park CL. Stress-related growth and thriving through coping: The roles of personality and cognitive processes. *Journal of social issues*. 1998;54(2):267-77.
43. Snyder CR. *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*: Academic press; 2000.
- Journal of Psychology and Educational Sciences*. 2005;35(1):221-33.
20. Nikmansh Z, Kalantari N. The Role of Religious Coping in Psychological Well-Being of Female-Headed Householders of Hashtroud. *Quarterly Journal of WOMAN & Society*. 2017;8(30):115-28.
21. Pargament KI, Ensing DS, Falgout K, Olsen H, Reilly B, Van Haitsma K, et al. God help me:(I): Religious coping efforts as predictors of the outcomes to significant negative life events. *American journal of community psychology*. 1990;18(6):793-824.
22. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007;60(3):541-72.
23. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*. 1989;44(3):513.
24. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*. 2010;15(1):17.
25. Hobfoll SE. Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*. 2002;6(4):307-24.
26. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*. 2009;48(5):677-93.
27. Siu OL. Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*. 2013.
28. Hinkin TR. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*. 1998; 1(1):104-21.
29. Ryff CD. Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of behavioral development*. 1989;12(1):35-55.
30. Piryaee S. The role of subjective occupational success in prediction of occupational well-being in employees of an industrial company. *International Journal of Behavioral Sciences*. 2014;7(4):315-20.
31. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a

- Behavior in the Workplace: Moderating Effects of Age and Flow. *Advanced Science and Technology Letters (ASTL) Series*. 2015;101.
57. Kazemi Shahandashti S. The Moderating Role of Resiliency on the Relationship of Psychological Well-being with Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Turnover Intention. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2017;4(1):19-42.
58. Bacharach SB, Bamberger P, Conley S. Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work *Journal of organizational Behavior*. 1991;12(1):39-53.
59. Williams KJ, Alliger GM. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*. 1994;37(4):837-68.
60. Kinnunen U, Mauno S. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*. 1998;51(2):157-77.
61. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*. 1992;77(1):65.
62. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*. 1996;81(4):400.
63. Ernst Kossek E, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*. 1998;83(2):139.
44. Kato T, Snyder CR. The relationship between hope and subjective well-being .Reliability and validity of the dispositional hope scale, Japanese version. *Japanese Journal of Psychology*. 2005.
45. Chang EC, DeSimone SL. The influence of hope on appraisals, coping, and dysphoria: A test of hope theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 2001;20(2):117-29.
46. Maddi SR. Hardiness training at Illinois bell telephone. *Health promotion evaluation*. 1987:101-15.
47. Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*. 2006;13(2):75-92.
48. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*. 2007;33(5):774-800.
49. Vahedi S, Ahmadiyan R. The relationship between religious identity styles, religious dimensions psychological well-being of students. *Religion Psychology*. 2013;7(4):91-107.
50. Sadeghi S, Sadeghi, O., Tavakolizadeh, J., Tohidinik, H.R., Khodayay, Z. The relationship between religious orientation and psychological well-being among Gonabad Medical Sciences in the academic year of 2011-2012. *Islam and Health Journal*. 2015;1(4):57-63.
51. Moatamedi A, Ezhehei J, AZAD FP, Kyamanesh A. The relationship between religious tendency and successful aging. 2005.
52. Bradshaw M, Kent BV. Prayer, attachment to God, and changes in psychological well-being in later life. *Journal of aging and health*. 2018;30(5):667-91.
53. Frone MR. Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*. 2003;7:143-۶۲-
54. Hill EJ. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*. 2005;26(6):793-819.
55. KAZEMI S, ARSHADI N, NAISI A, NAAMI A. The Effect of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment on Turnover Intention and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Work-Life Balance. 2017;8(27):83-108.
56. Yang H-C. The Influence of Work-Family Conflict on Subjective Well-being and Voice