پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله با استرس: مطالعه موردی شرکت گاز استان هرمزگان

آزاده عسکری[۱*]، بهمن بازگیر[۲]، زهرا کریمی‌فرد[۳]، مریم قلی‌پور[۴]، بهاره اسلامی[۵]، نجمه صادقی[۶]

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴

ارجاع:
عسکری آزاده، بازگیر بهمن، کریمی‌فرد زهرا، قلی‌پور مریم، اسلامی بهاره، صادقی نجمه. پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله با استرس: مطالعه موردی شرکت گاز استان هرمزگان. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱؛ ۶(۲): ۲۳۰-۲۲۰.

چکیده

مقدمه: اهمیت روز افزون وجود کارمندان توانمند در سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف، بر لزوم توجه بیشتر به بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و عوامل مؤثر در آن، تأکید می‌نماید. مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله با استرس در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارمندان شرکت گاز استان هرمزگان انجام شده است.

روش بررسی: این پژوهش با هدف کاربردی، از نوع همبستگی می‌باشد که به صورت مقطعی و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در سال ۱۴۰۰ بر روی ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان انجام گرفته است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (PCQ)، پرسشنامه مقابله با شرایط پراسترس فرم کوتاه (CISS-21) و پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف (RSPWB) استفاده شده است. سپس داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 و آزمون رگرسیون گام به گام تجزیه‌وتحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد بین بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای مسئله محور همبستگی مثبت و بین بهزیستی روان‌شناختی و راهبرد مقابله‌ای هیجان محور همبستگی منفی وجود دارد و متغیرهای امیدواری، تاب‌آوری و راهبرد مقابله‌ای هیجان محور نقش پیش‌بینی کنندگی مؤثری بر شاخص بهزیستی روان‌شناختی دارند.

نتیجه‌گیری: بالا بودن تاب‌آوری و امید و استفاده از سبک‌های مقابله‌ای مسئله‌مدار پیش‌بینی کننده بهزیستی روان‌شناختی بالاتر کارکنان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران برنامه‌های آموزشی بیشتری را در جهت ارتقا سرمایه روان‌شناختی، آموزش سبک‌های مناسب مقابله با استرس و استفاده بیشتر از راهبردهای مسئله‌مدار برای کارکنان در نظر گرفته و تاب‌آوری و امید را در آنان تقویت کنند.

واژگان کلیدی: سرمایه‌ی روان‌شناختی، بهزیستی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله‌ای، شرکت گاز استان هرمزگان

[۱] گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
[*] (نویسنده مسئول: a_askari@sbu.ac.ir)
[۲] شرکت گاز استان هرمزگان، هرمزگان، ایران
[۳] گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
[۴] گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
[۵] شرکت گاز استان هرمزگان، هرمزگان، ایران
[۶] شرکت گاز استان هرمزگان، هرمزگان، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

مقدمه

همه ساله آمار قابل تأملی از وضعیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌ها در کشورهای مختلف جهان ارائه می‌شود. اگرچه آمار رسمی در ایران منتشر نشده است اما در کشورهایی مثل انگلستان و آمریکا آمار رسمی نشان از وضعیت نامناسب بهزیستی کارکنان در سازمان‌ها دارد (۱،۲). طبق آمار مرکز ملی آمار انگلستان حدود ۶۰ درصد کارکنان در سال ۲۰۲۰ سطوحی از استرس شغلی، فرسودگی شغلی و نارضایتی شغلی را تجربه می‌کنند (۱) این میزان در ایالات متحده تا ۷۰٪ نیز عنوان شده است (۲). این آمارها از فشار و استرس‌هایی که بر کارکنان وارد می‌شود حکایت می‌کند و اهمیت توجه روزافزون به مفهوم بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان سازمان‌ها را پررنگ می‌کند. بهزیستی روان‌شناختی، مفهومی است که در حوزه روانشناسی مثبت مطرح شده و بر پرورش احساسات مثبت برای اطمینان از عملکرد و تجربه مطلوب افراد و رشد مهارت‌های شخصی متمرکز است (۳). پژوهش‌ها نشان می دهند کارکنانی که سطوح بالایی از بهزیستی را تجربه می‌کنند عملکرد کاری بالاتری نیز دارند (۴،۵،۶).

بهزیستی روان‌شناختی با متغیرهای مختلفی همچون سن و جنسیت، تأهل، حضور فرزندان، سطوح بالاتر تحصیلات، شغل ثابت و همچنین عوامل شخصیتی مانند سبک‌های مقابله‌ای و سرمایه‌های روان‌شناختی (۷،۸) در ارتباط است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی در ادبیات پژوهش، سرمایه روان‌شناختی است که به عنوان یک وضعیت روان‌شناختی مثبت در تکامل فرد تعریف می‌شود (۹). سرمایه روان‌شناختی حالت روانی مثبت، واقع‌نگر و انعطاف‌پذیر نسبت به وقایع زندگی است (۴) و شامل چهار مؤلفه امید (Hope)، تاب‌آوری (Resilience)، خوش‌بینی (Optimism) و خودکارآمدی (Efficacy) است (۹).

منظور از امید در تعریف فوق را می‌توان توانایی شخص در هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به اهداف و برخورداری از انگیزه کافی دانست. خوش‌بینی به معنای اسنادهای علّی مثبت در تبین رویدادهای مختلف زندگی و همچنین در انتظار نتایج مثبت بودن است. تاب‌آوری نیز توانایی ارائه پاسخ مناسب و حتی شکوفا شدن در شرایط تنیدگی‌زای مثبت و منفی در زندگی می‌باشد، به طوری که در هنگام گرفتاری بر مسیر هدف خود پایداری نمود تا به موفقیت رسید. همچنین خودکارآمدی به معنای داشتن اطمینان کافی به توانمندی‌های خود در انجام تکلیفی خاص است، در واقع شخص به توانایی‌های خود برای بسیج انگیزه، منابع شناختی و دوره‌های عمل مورد نیاز برای برآورده کردن خواسته‌های موقعیتی باور دارد. هر یک از این مؤلفه‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت و تحول‌پذیر به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی مرتبط هستند (۱۰،۱۲، ۴). سرمایه روان‌شناختی عاملی متمایز برای عملکرد مستمر سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و با نتایج مثبت در کار و اثربخشی سازمانی (۳،۱۱) و همچنین بهزیستی روان‌شناختی در ارتباط است (۴،۱۲،۱۳،۱۴). گارسیا و آیالا (۲۰۱۷) در بررسی خود، همبستگی مثبت میان بهزیستی روان‌شناختی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی را تأیید کرده و احساسات ناخوشایند مکرر در بین کارکنان این بخش را به عنوان نمودی از بهزیستی روان‌شناختی پایین، با نقص در سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان تبیین می‌کنند (۳). کیم و همکاران (۲۰۱۸) نیز به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی رابطه میان کار معنادار و جو سازمانی حمایت‌کننده با بهزیستی روان‌شناختی را میانجی‌گری می‌کند (۱۱).

عامل مهم و مؤثر دیگری که با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان در ارتباط است، سبک‌های مقابله‌ای است که کارکنان در هنگام مواجهه با استرس به کار می‌بندند (۱۲). سبک‌های مقابله‌ای دسته‌بندی‌های متفاوتی دارد (۱۵). یکی از این دسته‌بندی‌ها، سه گروه سبک‌های مقابله‌ای هیجان مدار (Emotion-focused coping)، مسئله مدار (focused coping-Problem) و سبک مقابله اجتنابی

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

(Avoidant-focused coping) را عنوان می‌کند (۱۵،۱۶،۱۷). در سبک مسئله مدار، فرد اطلاعاتی را درباره کارهایی که باید انجام دهد به دست می‌آورد و اقداماتی را به منظور تغییر واقعیت روابط فرد و محیط آشفته ایجاد می‌کند (۴). سبک‌های مسئله مدار شامل جست‌وجوی معلومات زیادتر درباره مسئله، دگرگونی بنیاد مسئله از دیدگاه روان‌شناختی و برتری دادن به قدم‌هایی برای کانون توجه قرار دادن مسئله می‌باشد (۱۸). راهبرد هیجان مدار نیز، شامل شیوه‌هایی برای تنظیم عواطف مرتبط با وضعیت استرس‌زا است (۴) و فرد تمام تلاشش را متوجه کاهش احساسات ناخوشایند خود می‌کند (۱۸،۱۹). سبک اجتنابی مستلزم فعالیت‌ها و تغییرات شناختی است که هدف آن‌ها اجتناب از موقعیت استرس‌زا است (۲۰). رفتارهای مقابله‌ای اجتنابی ممکن است خود را به شکل روی آوردن به فعالیت جدید و درگیر شدن با آن یا روی آوردن به اجتماع و دیگر افراد ظاهر کند (۲۱). از میان این سه سبک مقابله‌ای، سبک مقابله‌ای هیجان مدار، احساسات منفی مرتبط با عامل استرس‌زا را در کوتاه مدت کاهش می‌دهد اما ممکن است مانع انجام کار مناسب کارکنان برای رفع استرس شود (۲۲)؛ بنابراین سبک مقابله‌ای هیجان مدار ممکن است بهزیستی کارکنان را مختل کند (۲۲). این دیدگاه توسط پژوهش بیگز، بروگو دراموند (۲۰۱۷) پشتیبانی می‌شود که نشان می‌دهند "تمرکز بر روی احساسات و تخلیه آن‌ها"، "از بین بردن رفتار"، "از بین بردن ذهن" و "جستجوی حمایت اجتماعی به دلایل عاطفی" با اختلال در بهزیستی مرتبط است اما استراتژی‌های مقابله‌ای متمرکز بر مشکل در برخورد با عوامل استرس‌زا کارآمدتر هستند، زیرا بر حل مسئله متمرکز هستند (۱۹). این پژوهشگران معتقدند افراد با تعریف و تفسیر شرایط، برنامه‌ریزی، جستجوی راه‌حل‌ها و انتخاب روش عمل، کنترل وضعیت استرس‌زا را به دست می‌آورند (۱۹). در همین رابطه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که "کنار آمدن فعال"، "برنامه‌ریزی" و "جستجوی حمایت اجتماعی به دلایل اساسی" با نتایج مثبت سلامتی همراه بوده و با پیامدهای استرس، از جمله علائم روان‌شناختی و خستگی عاطفی رابطه منفی دارد (۱۹،۲۳).

بهزیستی روان‌شناختی پایین در افراد می‌تواند در نتیجه سازگاری نامناسب با رویدادهای منفی زندگی و شکست در استفاده مؤثر از سبک‌های مقابله‌ای ایجاد گردد (۲۴). سبک های مقابله‌ای مسئله مدار همبستگی قابل توجه و مثبت و سبک‌های هیجان مدار و اجتنابی همبستگی منفی هیجان مدار با بهزیستی روان‌شناختی نشان می‌دهند (۱۵). نتایج پژوهش رابینو و همکاران (۲۰۱۶) نیز حاکی از آن است که دو سبک مقابله‌ای مسئله مدار و هیجان مدار نقش مؤلفه میانجی‌گر را در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی کارکنان ایفا می‌کند (۴).

علی‌رغم اهمیت متغیرهای مطرح شده در رفتار سازمانی و مطالعات بسیاری که در این حوزه انجام پذیرفته است، تاکنون پژوهش‌های محدودی به بررسی هم‌زمان بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و دامنه وسیع‌تری از انواع سبک‌های مقابله‌ای از جمله سبک مقابله‌ای اجتنابی و سرمایه روان‌شناختی متمرکز شده است. با توجه به تأثیری که بهزیستی روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان و رسیدن سازمان‌ها به اهداف خود دارد (۲۵،۲۶،۲۷) و با توجه به شرایط دشواری که کارکنان در مقابله با فشارهای شغلی تجربه می‌کنند، لازم و ضروری است که بیشتر به بهزیستی روان‌شناختی افراد توجه شود. در این راستا شرکت گاز استان هرمزگان به عنوان یک شرکت پیشرو اهمیت ویژه‌ای به بررسی وضعیت بهزیستی روان‌شناختی کارکنان خود مبذول داشته و درصدد است تا با سنجش و عارضه‌یابی و در نهایت انجام مداخلات لازم، کارکنان و بالطبع سازمان خود را ارتقا دهد. بر این اساس هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر اساس مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و سبک‌های مقابله‌ای (مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی) است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی، از نوع روش

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

همبستگی، از نظر ماهیت داده‌ها کمی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها پژوهشی همبستگی است که به صورت مقطعی در بازه زمانی ۳ ماه در سال ۱۳۹۹ انجام پذیرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان ۲۲۰ نفر بودند که از این میان ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری توسط روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده و به سؤالات پاسخ دادند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی لوتانز (PCQ)، مقابله با شرایط پراسترس_فرم کوتاه (CISS-21) و بهزیستی روان‌شناختی ریف استفاده شد و با رعایت ملاحظات اخلاقی (محرمانگی و رضایت آگاهانه)، داده‌ها جمع‌آوری گردید.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (PCQ): نخستین بار توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ارائه شد (۹). این پرسشنامه از ۲۴ گویه و ۴ خرده مقیاس خوش‌بینی، تاب‌آوری، امید و خودکارآمدی تشکیل شده است که بر اساس طیف لیکرت شش گزینه‌ای (۱=کاملاً مخالف تا ۶=کاملاً موافق) درجه‌بندی می‌شوند. جعفری، پورمحسنی، قبادی و تکلوی (۱۳۹۹) به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۵،۰/۷۸،۰/۸۲ و ۰/۸۰ را برای چهار زیرمقیاس امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی گزارش می‌دهند و پایایی کل این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۲ به دست آمده است (۲۸).

پرسشنامه مقابله با شرایط پراسترس_فرم کوتاه (CISS-21): فرم کوتاه پرسشنامه مقابله با شرایط پر استرس که شامل ۲۱ گویه است، توسط کالزبیک و همکاران (۲۰۰۲) و بر اساس پرسشنامه اصلی مقابله با شرایط پر استرس ساخته شده است (۱۷). این مقیاس سه سبک مقابله‌ای هیجان مدار، مسئله مدار و اجتنابی (شامل دو بعد توجه گردانی و سرگرمی اجتماعی) را مورد ارزیابی قرار داده و پاسخ‌ها را بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌سنجد. ایرانی، توکلی، اسماعیلی، فاطمی (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود پایایی ۰/۷۹ را برای کل این مقیاس گزارش می‌دهند (۳۲).

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف: این پرسشنامه توسط ریف در سال ۱۹۸۹ طراحی شده است و ۶ مؤلفه اصلی الگوی بهزیستی روان‌شناختی افراد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (۳۳). فرم کوتاه شده این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه است که ۶ زیر مقیاس پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی را در یک طیف لیکرت شش درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای ۶ عامل پذیرش خود (Self-Acceptance)، تسلط بر محیط (Environmental Mastery)، رابطه مثبت با دیگران (Positive Relation with others)، داشتن زندگی هدفمند (objective life)، رشد شخصی (Personal Growth) و خودمختاری (Autonomy) به ترتیب برابر با ضرایب این ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳ ۰/۷۲ است و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمده است (۳۴).

برای جمع‌آوری داده‌ها پس از هماهنگی‌های لازم به شرکت گاز استان هرمزگان مراجعه شد و پس از ارائه توضیحات و روشن کردن اهداف، پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان سازمان قرار گرفت و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. برای تجزیه‌وتحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی همچون میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی همچون همبستگی و رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی متغیر وابسته و تحلیل واریانس با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد. سطح معنی‌داری در آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

تعداد کل نفراتی که در پژوهش شرکت کرده بوند و نتایج آن‌ها قابل تجزیه‌وتحلیل بود، ۱۲۸ عدد بود. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۸/۴۸ و ۶/۹۳ و دامنه سنی افراد شرکت‌کننده بین ۲۶ تا ۵۹ سال است. از نظر سطح تحصیلات ۴ نفر (۳/۱ درصد) دیپلم، ۷ نفر (۵/۵ درصد) فوق‌دیپلم، ۷۲ نفر (۵۶/۳ درصد) کارشناسی، ۴۲ نفر (۳۲/۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۳ نفر (۲/۳ درصد) دارای تحصیلات

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

دکترا بودند. اطلاعات توصیفی متغیرها به همراه همبستگی بین آن‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است.

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود بین متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله به جز متغیر مقابله اجتنابی و زیر مؤلفه آن یعنی توجه گردانی همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

به منظور پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرها به همراه همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله با بهزیستی روان‌شناختی

	متغیر	بهزیستی روان‌شناختی	انحراف استاندارد	میانگین
بهزیستی	بهزیستی روان‌شناختی	۱	۷/۹۷۸	۸۲/۷۰
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	۰/۴۷**	۳/۶۰۸	۲۴/۳۵
	امیدواری	۰/۴۹**	۳/۶۵۸	۲۴/۲۱
	تاب‌آوری	۰/۴۴**	۳/۳۱۲	۲۲/۲۴
	خوش‌بینی	۰/۲۱*	۳/۰۸۴	۲۳/۶۳
راهبردهای مقابله	مقابله مسئله مدار	۰/۳۲**	۵/۴۵۴	۲۷/۳۵
	مقابله هیجان مدار	-۰/۴۶**	۵/۸۵۴	۱۶/۲۴
	مقابله اجتنابی	۰/۱۵	۶/۰۱۲	۲۳/۱۶
	سرگرمی اجتماعی	۰/۱۸*	۳/۰۸۹	۱۱/۰۰
	توجه گردانی	۰/۱۱	۳/۵۲۹	۱۲/۱۶

جدول ۲: بررسی اثر پیش‌بینی کنندگی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای روی شاخص تعدیل شده بهزیستی روان‌شناختی

	B	S.E	Beta	T	P	R	R^2	F	P
مقدار ثابت	۶۵/۸۹۴	۵/۱۷۷		۱۲/۷۲۹	۰/۰۰۱				
امیدواری	۰/۵۵۷	۰/۲۰۹	۰/۲۵۵	۲/۶۶۶	۰/۰۰۹	۰/۶۰۷	۰/۳۶	۲۳/۶۱	۰/۰۰۱
مقابله هیجان مدار	-۰/۴۵۴	۰/۱۰۳	-۰/۳۳۳	-۴/۴۱۸	۰/۰۰۱				
تاب‌آوری	۰/۴۸۱	۰/۲۲۴	۰/۲۰۰	۲/۱۴۵	۰/۰۳۴				

نتایج مرحله آخر رگرسیون گام به گام بعد از سه گام در جدول ۲ حاکی از آن است که متغیرهای پیش‌بینی کننده روی هم ۳۶ درصد واریانس شاخص تعدیل شده بهزیستی روانی را تبیین می‌کند. نتایج تحلیل واریانس برای بررسی معنی‌دار بودن مدل پیش‌بینی کنندهٔ شاخص تعدیل شده بهزیستی روانی همراه نشان می‌دهد که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بینی کننده ثر پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری دارد (F (۳ , ۱۲۴)=۲۳/۶۱ p , < ۰/۰۰۱). از بین متغیرهای پیش‌بینی، امیدواری (B =۰/۵۵ t, =۲/۶۶ ,p< ۰/۰۱)، مقابله هیجان مدار (B =-۰/۴۵ t, =-۴/۴۱ ,p< ۰/۰۰۱) و تاب‌آوری (B =۰/۴۸ t, =۲/۱۴ ,p< ۰/۰۵) اثر پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری بر شاخص بهزیستی روان‌شناختی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش یافتن رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان با بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها بود. یافته‌ها نشان داده است که سرمایه‌های روان‌شناختی و برخی از انواع راهبردهای مقابله‌ای با بهزیستی روان‌شناختی همبستگی معناداری دارند. این نتایج به طورکلی همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین است (۳،۴،۱۰،۱۱،۱۳،۳۵). در رابطه با سرمایه روان‌شناختی، هر ۴

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

مؤلفه یعنی خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی همبستگی مثبت با بهزیستی روان‌شناختی دارند.. این نتیجه با مطالعه گارسیا و آیالا (۲۰۱۸) و همچنین پژوهش منوچهری و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد (۳،۱۰). با این حال در پژوهش گارسیا و آیالا سهم مشابهی برای هر یک از ۴ مؤلفه مربوط به سرمایه روان‌شناختی گزارش شده است. پژوهش منوچهری و همکاران بالاترین ضریب همبستگی را به دو مؤلفه خوش‌بینی و امیدواری اختصاص داده و کمترین همبستگی را برای مؤلفه تاب‌آوری دانسته است. در حالی که در پژوهش حاضر از بین ۴ مؤلفه موجود، تاب‌آوری و امیدواری نقش پیش‌بینی کنندگی مؤثرتری در بهزیستی روان‌شناختی داشته‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارمندان خوش‌بین و امیدوار جنبه‌های مثبتی از وضعیت را می‌بینند که باعث می‌شود از نظر شناختی و جسمی، خود را با نقش‌های کاری خود متصل بدانند و نسبت به توانایی‌های خود در حل مشکلات و نتایج و آینده امیدوار و خوش‌بین باشند. این افراد انتظار دارند اتفاقات خوشایندی به دنبال مشکلات و چالش‌ها به وجود بیاید، بنابراین در مواجه با شرایط تنش‌زا می‌توانند سازگاری بیشتری از خود نشان دهند. نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی را نیز می‌توان با تأثیری که تاب‌آوری در توانمند ساختن افراد برای مقابله با موقعیت‌هایی که تنیدگی و فشار روانی زیادی را بر فرد متحمل می‌کنند، دارد تبیین نمود (۶). کارمندان با تاب‌آوری بالا سعی می‌کنند با استفاده از تمام قوای خود و طی برخی از فرایندها، مشکلات و شرایط استرس‌آور را به سمت اتفاقات و پیامدهای مثبت و سالم جهت دهند.

از طرف دیگر نتایج نشان داد که از میان انواع راهبردهای مقابله‌ای، میان راهبرد اجتنابی و بعد توجه گردانی آن با بهزیستی روان‌شناختی همبستگی وجود ندارد اما راهبرد مسئله مدار همبستگی مثبت و راهبرد هیجان مدار، همبستگی منفی با بهزیستی روان‌شناختی دارند.. این نتایج در پژوهش رابینیو و همکاران (۲۰۱۶)، منوچهری و همکاران (۱۳۹۸) و همین‌طور پژوهش محمودی و همکاران (۱۴۰۰) نیز تأیید شده‌اند (۴،۱۰،۲۴)؛ اما در پژوهش منوچهری و همکاران سبک اجتنابی به عنوان یکی از سبک‌های مقابله‌ای مورد بررسی قرار نگرفته و در دو پژوهش رابینیو و همکاران (۲۰۱۶) و پژوهش محمودی و همکاران (۱۴۰۰) نیز همبستگی منفی بین راهبردهای مقابله‌ای اجتنابی و بهزیستی روان‌شناختی گزارش شده که این موارد با نتایج پژوهش حاضر مغایرت دارند. در این پژوهش علی‌رغم بررسی آماری نقش پیش‌بینی کنندگی مؤثری بین راهبرد اجتنابی و زیر مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی یافت نشد.

یافته‌ها همچنین نشان داد که راهبرد هیجان مدار اثر پیش‌بینی کننده منفی و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در مقابله با استرس، راهبردهای افراد متفاوت است. از آنجایی که راهبرد هیجان مدار با پیامدهای نامطلوبی مانند افزایش اضطراب، خستگی عاطفی و نارضایتی همراه است، ناسازگار و ناکارآمد در نظر گرفته می‌شود. رفتارهای هیجان مدار افراد را ترغیب می‌کنند تا از مشکل جدا شوند و این به نوبه خود مانع تلاش‌های بعدی برای مقابله می‌شود (۱۹)؛ کارمندانی که چنین سبک مقابله‌ای را استفاده می‌نمایند صرفاً تلاش می‌کنند تا هیجانات منفی ناشی از مشکلات را کاهش دهند و به رفع مشکل نمی‌پردازند، بنابراین به صورت کوتاه مدت این راهبرد شاید مؤثر به نظر برسد اما در طولانی مدت به این علت که مشکل همچنان پابرجاست، باعث کاهش بهزیستی روان‌شناختی می‌شود؛ اما راهبرد مسئله مدار اثرات سازگارانه پایدارتری دارد و با مراقبت از خود و سطوح پایین‌تری از خستگی عاطفی و در نتیجه بهبود بهزیستی روان‌شناختی همراه است (۱۹)؛ زیرا با استفاده از این راهبرد وقتی افراد با مشکل روبه‌رو می‌شوند، تلاش می‌کنند تا مشکل را برطرف کنند، در نتیجه مشکل که حل می‌شود، پیامدهای منفی آن نیز برطرف می‌شود و بهزیستی روان‌شناختی افراد افزایش می‌یابد.

در نهایت بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت هر چه

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

تاب‌آوری و امید به عنوان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بیشتر باشد و افراد در مقابله با استرس‌ها، کمتر از روش‌های هیجان مدار استفاده کنند، بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها افزایش می‌یابد. راهبردهای هیجان مدار بر خلاف روش‌های مسئله مدار که بر تغییر شرایط و کاهش یا حذف منبع تنیدگی تکیه دارند، شامل کوشش‌هایی برای تنظیم پیامد هیجانی واقعه تنش- زا هستند و با هدف رسیدن به تعادل هیجانی صورت می‌پذیرند. این کوشش‌ها می‌توانند با کنترل هیجان‌های حاصل از موقعیت فشار، از طریق روش‌هایی همچون بیان احساسات یا جستجوی حمایت اجتماعی، موقعیت را فراتر از توانایی‌های خود بدانند و مانع از یافتن پاسخ مناسب برای مسئله گردند. لذا بهتر است از هر دو روش هیجان مدار و مسئله مدار برای افزایش سطح بهزیستی خود استفاده کنند.

محدودیت‌ها و پیشنهادات

پاره‌ای از محدودیت‌های پژوهش حاضر به شرح زیر بود: نخست جمعیت مورد بررسی یکی از شرکت‌های گاز استانی بود لذا تعمیم نتایج به سایر استان‌ها را با محدودیت روبرو می‌سازد. لذا پیشنهاد می‌شود بررسی‌های مشابه بر روی کارکنان دیگر در سایر استان‌ها نیز انجام شود. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه خود گزارشی است و این احتمال وجود دارد که پاسخ‌ها با سوگیری‌های شناختی مختلف کارکنان همراه شده باشند. در این رابطه پیشنهاد می‌شود از نتایج مصاحبه‌های شغلی که با کارکنان انجام می‌گردد نیز استفاده شود تا از سوگیری ناشی از ماهیت داده‌ها جلوگیری گردد. مورد بعدی این است که نمونه مورد نظر تفکیک نشده بود لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی نقش عوامل جمعیت شناختی مانند جنسیت، درآمد و وضعیت تأهل را نیز در کنار سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای مقابله‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی بررسی نمود.

تقدیر و تشکر

این پژوهش بخشی از طرح پژوهشی مشترک بین دانشگاه شهید بهشتی و شرکت گاز استان هرمزگان (شماره قرارداد: ۴۱۹۱۵۳) است که با حمایت مالی این شرکت انجام پذیرفته است.

از کلیه دست‌اندرکاران و کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان علی‌الخصوص مدیرعامل این شرکت، جناب آقای فواد حمزوی که با حمایت‌های خود راه این پژوهش را هموار ساختند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

طراح پژوهش : آ.ع

جمع آوری داده ها: آع، ب ب، ب ا، ن.ص

تحلیل داده ها: آ ع

نگارش و اصلاح: آ ع، م ق، ز ک.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ گونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

1 Bliss H. Why January 2021 was wellbeing's worst on record (and what employers can do to help). 2021.Championhealth.

2 Elfein J. Workplace health and wellness in the U.S, Statistics & Facts. 2020. Statista.

3. Manzano-García G, Ayala J-C. Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. Frontiers in psychology. 2017; 8: 2277.

4. Rabenu E, Yaniv E, Elizur D. The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. Current Psychology. 2017; 36(4): 875–87.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

5. Nielsen K, Nielsen MB, Ogbonnaya C, et al. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress. 2017; 31(2): 101–20.
6. Sepahvand T. The role of the workplace spirituality and resilience in prediction of psychological well-being of employee. Journal of Psychology. 2019; 23(3): 320-334. [Persian]
7. Oskrochi1 G, Bani-Mustafa A, Oskrochi Y. Factors affecting psychological well-being: Evidence from two nationally representative surveys. Plos one. 2018; 13(6): 1-14.
8. Yaldiz LM, Truxillo DM, Cadiz DM. Who Benefits More? The Moderating Role of Age on the Relationship Between Work and Person Characteristics and Employee Attitudes and Wellbeing. Occupational Health Science. 2020; 4(1): 139–60.
9. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology. 2007; 60(3): 541–72.
10. Manoochehri A, Behroozi N, Shehni Yeylag M, et al. Testing the Model of the Relationship Between Positive Perfectionism and Negative Life Events with Coping Styles and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Psychological Capital. 2019; 60(4): 419-437.
11. Kim M, Kim ACH, Newman JI, et al. 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(1): 108–25.
12. Gupta M, Shaheen M. Does work engagement enhance general well-being and control at work? Mediating role of psychological capital. In: Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship. Emerald Publishing Limited; 2018; 6(3): 272-286.
13. Dewal K, Kumar S. The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being: A study of Indian entrepreneurs. Indian Journal of Positive Psychology. 2017; 8(4): 500–6.
14. Goudarzi S, Jalali Farahani M, Saberi A. The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate role of Psychological Capital. Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2019; 6(3): 37–48. [Persian]
15. Wu WC, Chen SX, Ng JC. Does believing in fate facilitate active or avoidant coping? The effects of fate control on coping strategies and mental well-being. International journal of environmental research and public health. 2020; 17(17): 6383.
16. Cocchiara FK. Gender, workplace stress, and coping. The handbook of stress and health: A guide to research and practice. 2017; 327–36.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

17. Calsbeek H, Rijken M, Bekkers MJ, et al. Coping in adolescents and young adults with chronic digestive disorders: impact on school and leisure activities. Psychology and Health. 2006; 21(4): 447–62.

18. Fathi A, Simamora RH. Investigating nurses' coping strategies in their workplace as an indicator of quality of nurses' life in Indonesia: a preliminary study. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 2019; 248(1): 12-31. [Persian]

19. Biggs A, Brough P, Drummond S. Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), The Handbook of Stress and Health: A guide to research and practice. Wiley Blackwell; 2017; 351–364.

20. Lin YM, Chen FS. A stress coping style inventory of students at universities and colleges of technology. World Transactions on Engineering and Technology Education. 2010; 8(1): 67–72.

21. Koraei A, Dasht Bozorgi Z, Zahery Abdh Vand S. The Effect of Coping Strategies on Coping with Infertility in Women: Mediator Role of Marital Quality. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 2018; 26 (3): 191- 202. [Persian]

22. Van den Brande W, Baillien E, Vander Elst T, et al. Exposure to workplace bullying: the role of coping strategies in dealing with work stressors. Biomed Res Int. 2017; 1019529.

23. Day AL, Livingstone HA. Chronic and acute stressors among military personnel: do coping styles buff er their negative impact on health? Journal of occupational health psychology. 2001; 6(4): 348–360.

24 .Mahmoudi F, Bliad MR, Jian Bagheri M, et al. Structural Model of Psychological Well-being Based on Negative Life. Journal of Counseling Research Iranian Counseling Association. 2021; 20(77): 38-60. [Persian]

25. Haddon J. The impact of employees' well-being on performance in the workplace. Strategic HR Review. 2018; 17(2): 72–77.

26. Kim M, Beehr TA. Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2018; 25(4): 1–14.

27. Di Fabio A. The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. Frontiers in Psychology. 2017; 8: 1534.

28. Jafari E, Pourmohseni Koluri F, Qobadi Z, et al. The Role of Moral Intelligence and Psychological Capital in Predicting the Social Capital of Soldiers. Journal of military Psychology.2020; 41(11): 27-39. [Persian]

29. Nikkhah F, Salehi S. The Relationship of Teachers' Psychological Capital and Psychological Security with Studnts' Academic Achievement. Industrial and Organizational Psychology Studies. 2019; 6(2): 193-212.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

[Persian]

30. Irani Sh, Tavakoli M, Esmaeili M, et al. The Effect of Mindfulness-based Stress Reduction Therapy on Illness Acceptance and Coping Strategies in Patients with Systematic Lupus Erythematous. Positive Psychology Research. 2019; 5(1): 1-16. [Persian]
31. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. Journal of Personality and Social Psychology. 1989; 57: 1069-1081.
32. Khanjani M, Shahidi Sh, Fath-Abadi J, et al. Factor structure and psychometric properties of the Ryff's scale of Psychological well-being, short form (18-item) among male and female students. Journal of Thought & Behavior in Clinical Psychology. 2014; 8(32): 27-36. [Persian]
33. Nafees N, Jahan M. Psychological capital (PsyCap) and mental well-being among medical students. International Journal of Indian Psychology. 2017; 4: 60-8.
34. Meléndez JC, Satorres E, Redondo R, et al. Wellbeing, resilience, and coping: Are there differences between healthy older adults, adults with mild cognitive impairment, and adults with Alzheimer-type dementia? Archives of Gerontology and Geriatrics. 2018; 77: 38–43.
35. Amiri Largani S, Heydari H, Bakhtiyari Meyabadi D. Predicting Stress Coping Styles Based on Identity Styles and Psychological Wellbeing (Case Study: Hamedan police). Quarterly J Hamedan Police Sci. 2021; 8(1): 35-45. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]

Predicting Psychological Well-Being Based on Psychological Capital Components and Stress Coping Strategies: A Case Study of Hormozgan Province Gas Company

Azadeh ASKARI[1], Bahman BAZGIR[2], Zahra KARIMIFARD[3], Maryam GHOLIPOUR[4], Bahareh ESLAMI[5], Najme SADEGHI[6]

Original Article

Received: 2021/08/10
Accepted: 2021/11/25

Citation:
ASKARI A, BAZGIR B, KARIMIFARD Z, GHOLIPOUR M, ESLAMI M, SADEGHI N. Predicting Psychological Well-Being Based on Psychological Capital Components and Stress Coping Strategies: A Case Study of Hormozgan Province Gas Company. Occupational Hygiene and Health Promotion 2022; 6(2): 220-230.

Abstract

Introduction: The increasing importance of having capable employees in organizations to achieve the goals emphasizes the need to pay more attention to the psychological well-being of employees and the factors affecting it. This study aims to investigate the role of components of psychological capital and stress coping strategies in predicting the psychological well-being of employees of Hormozgan Gas Company.

Methods: This applied correlational study was conducted cross-sectionally and by cluster sampling method in 1400 on 130 personnel of Hormozgan Gas Company. In order to collect data, Lutans Psychological Capital Questionnaire (PCQ), Coping Inventory for Stressful Situations (CISS-21), and Reef Psychological Well-Being scale (RSPWB) were used. Then, the data were analyzed using SPSS-24 software and stepwise regression test.

Results: The results of this study showed that there is a positive correlation between psychological well-being and psychological capital and problem-based coping strategies and a negative correlation between psychological well-being and emotion-centered coping strategy. The variables of hope, resilience, and emotion-based coping strategy have an effective predictive role on the psychological well-being index.

Conclusion: High resilience and hope and the use of problem-oriented coping styles predict higher psychological well-being of employees. Therefore, it is suggested that managers consider more educational programs to improve psychological capital, educate appropriate coping styles, and use more problem-solving strategies for employees, and strengthen resilience and hope in them.

Keywords: Psychological Capital, Psychological Well-Being, Coping Strategies, Hormozgan Gas Company

[1] Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
*(Corresponding Author: A_askari@sbu.ac.ir)
[2] Hormozgan Province Gas Company, Hormozgan, Iran
[3] Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
[4] Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
[5] Hormozgan Province Gas Company, Hormozgan, Iran
[6] Hormozgan Province Gas Company, Hormozgan, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-16]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10308]