

اثربخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر تعارض کار- خانواده و

خودشکوفایی کارکنان بر اساس نقش تعدیل گر امنیت شغلی ادراک شده و خوش بینی

The Effectiveness of Quality of Work Life Improvement Training Program on Employee Work-Family Conflict and Self-actualization Based on the Moderating Role of Perceived Job Security and Optimism

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A.Barazandeh., (Ph.D Candidate), H.Samavatyan., (Ph.D.), A. Nouri., (Ph.D.), & M.R.Abedi., (Ph.D)

Abstract

Each organization tries to keep its valuable assets in order to guarantee its survival and development. Human resources are the most valuable organization asset; therefore it is necessary to reduce their challenges while increasing their actualization. The purpose of this study is to assign the quality of work life improvement program effectiveness on employee work-family conflicts based on perceived job security moderating role and self-actualization based on optimism moderating role. The research statistical population was 30 production employees of NahanGol company at Borujen, who participated in the study based on random sampling in terms of two experimental and control groups. The data gathering tools included the work-family conflict scale (Carballo-Penela & et al, 2018), the perceived job security questionnaire (Hockman, 1986 quotes Goretzki, 2016), self-actualization scale (Faraci and Cannistraci, 2015) and the life orientation test (Scheier & Carver, 1985). Data were analyzed using repeated measures analysis of variance, path analysis, linear regression and structural equations model using SPSS24 and AMOS softwares. The results showed that the improving quality of work life training program reduces work-family conflicts in employees with medium or low level of perceived job security and increases the self-actualization in employees who are more optimistic.

Keywords: quality of work life, work-family conflict, perceived job security, self-actualization, optimism

امین برازنده^۱ حسین سماواتیان^۲، ابوالقاسم نوری^۳ و محمدرضا عابدی^۴

چکیده

هر سازمانی به دنبال حفظ دارایی‌های با ارزش خود است تا از این طریق بقا و پایداری خود- را تضمین کند. ارزشمندترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن است، بنابراین ضروری است تا کاهش چالش‌ها و افزایش شکوفایی آنان مورد توجه قرار گیرد؛ بر این اساس هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی کارکنان بر اساس نقش تعدیل گر امنیت شغلی ادراک شده و خوش‌بینی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان بخش تولید کارخانه تولیدی و صنعتی نهران گل بروجن در بر می‌گرفتند که از میان آنها ۳۰ نفر بر اساس شیوه نمونه‌گیری تصادفی در قالب دو گروه آزمایش و کنترل در مطالعه شرکت یافتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل مقیاس تعارض کار-خانواده کاربالو-پنلا و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه امنیت شغلی ادراک شده اولدهام (۱۹۸۶) به نقل از گرتزکی (۲۰۱۶)، مقیاس خودشکوفایی فاراسی و کانسترزاسی (۲۰۱۵) و آزمون جهت‌گیری به زندگی (شیر و کارور، ۱۹۸۵) بود. داده‌های بدست آمده از طریق روش تحلیل واریانس با اندازه‌های مکرر، تحلیل مسیر، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS24 و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنانی که دارای احساس امنیت شغلی متوسط و پایینی هستند باعث کاهش تعارض کار-خانواده شده و از سوی دیگر باعث افزایش خودشکوفایی در کارکنانی که خوش‌بینی بیشتری دارند، می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، تعارض کار-خانواده، امنیت شغلی ادراک شده، خودشکوفایی، خوش‌بینی

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

h.samavatian@edu.ui.ac.ir

<http://orcid.org/0000-0001-9280-5540>

۳. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

۴. استاد گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

هر سازمانی به دنبال حفظ دارایی‌های با ارزش خود است تا از این طریق اثربخشی و بهره‌وری خود را افزایش دهد. شاید در ابتدا پول و تجهیزات مهم شمرده می‌شدند اما تدریجاً مشخص شد ارزشمندتر از همه این موارد کارکنان سازمان‌ها هستند، بنابراین ضروری است تا از دغدغه‌های این منابع ارزشمند کاست تا آنها نیز متقابلاً بتوانند به گونه‌ای کارآمدتر در خدمت سازمان و جامعه قرار گیرند. تغییرات اقتصادی-اجتماعی و پیشرفت‌های تکنولوژیکی، ادغام عمیق‌تر زندگی سازمانی و شخصی، بر مرزهای میان دو حوزه کار و خانواده که دو نقش نافذ و غالب زندگی بیشتر افراد هستند تأثیر می‌گذارد (چوی، کوندیف، کیم و اخاتیب^۱، ۲۰۱۸). رابطه کاربری کار و خانواده، دوسویه است و تجارب هر دو منفی و یا مثبت می‌تواند باشد (تاملین، مالینن، رونکا و ورهوف^۲، ۲۰۱۷). بر اساس این نکته سرریز زندگی کار- خانواده^۳ شامل انتقال احساسات، ادراک و رفتار میان کار و خانه می‌باشد که البته بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه بر روی سرریز زندگی منفی متمرکز شده است (لاوسون، دیویس، مک‌هال، هامر و بوکستون^۴، ۲۰۱۴). به همین دلیل روپانر^۵ (۲۰۱۳) تعارض کار- خانواده را به عنوان یک جهت‌گیری متعارض که در آن مطالبات کار و خانواده به دلیل درگیری‌های ناشی از زمان، رفتار و یا فشار، به عنوان ناسازگاری دیده می‌شوند؛ تعریف کرده است. تعارض کار- خانواده و سرریز زندگی منفی علاوه بر آثار نامطلوبی که بر اعضای خانواده دارد، می‌تواند بهزیستی روانی و جسمی کارکنان را دچار مشکل کرده (گل‌پرور، زراعتی و آتش‌پور، ۱۳۹۳) و با عملکرد شغلی منفی آنان مرتبط گردد (نعیمی، نظری و ثنایی‌ذاکر، ۱۳۹۱). در پژوهش‌های سورکه، هلگرن و ناسوال^۶ (۲۰۰۲) و موریسون^۷ (۲۰۱۴) نشان داده شده افراد تحصیل کرده، هنگامی که با ناامنی و خطر از دست دادن شغل مواجه می‌گردند، از بی‌ثباتی موقعیت آزوده می‌شوند که این امر می‌تواند فشار را بر آنان بیشتر افزایش دهد. این نوع تنش‌ها (وویدانوف^۸، ۲۰۰۵)، یکی از ریشه‌های اصلی تعارض کار- خانواده می‌باشند (تاملین و همکاران، ۲۰۱۷). امنیت شغلی یک امکان شغلی است که شخص را قادر می‌سازد تا به منظور اطمینان یافتن از ایجاد یک زندگی شرافتمندانه^۹ و پیگیری برقرارماندن حرفه، به کار خود ادامه

- 1 . Choi, Cundiff, Kim & Akhatib
- 2 . Tammelin, Malinen, Rönkä & Verhoef
- 3 . Work-family spillover
- 4 . Lawson, Davis, McHale, Hammer & Buxton
- 5 . Ruppanner
- 6 . Sverke, Hellgren & Näswall
- 7 . Morrison
- 8 . Voydanoff
- 9 . decent living

داده (کیم^۱، ۲۰۱۷) و در واقع مبتنی بر ادراکی است که فرد بر اساس آن استنباط می‌کند عامل خاصی بقای شغلیش را تهدید نمی‌کند (بالز^۲، ۲۰۱۷؛ نام^۳، ۲۰۱۸). بر این اساس امنیت شغلی با تعارض کار-خانواده رابطه معکوس داشته (عارف، ضیاءالدین، اقبال و نقوی^۴، ۲۰۱۷؛ کاربالو-پنلا، وارلا و باند^۵، ۲۰۱۸) و احساس امنیت در کار یکی از عوامل سازمانی مؤثر در برقراری تعادل میان کار و زندگی می‌باشد (بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی، ۱۳۹۶). واکنش به ناامنی شغلی ممکن است به صورت عاطفه منفی (کارور و شیییر^۶، ۱۹۹۰) به اعضای خانواده افراد سرریز گردد (تورنرو لینگارد^۷، ۲۰۱۶)، از این رو تأثیر ناامنی شغلی بر اساس شغل و طبقه خانوادگی و تحصیلات در تغییر است (سورکه و همکاران، ۲۰۰۲؛ موریسون، ۲۰۱۴؛ تورنر و لینگارد، ۲۰۱۶). امنیت شغلی به عنوان یکی از ابعاد کلیدی کیفیت کار (کاپوهانن و نات^۸، ۲۰۱۵) و ناامنی شغلی به عنوان یک ویژگی شغلی زیان‌بخش علاوه بر تأثیری که بر خودپنداره افراد (می، گیلسون و هارتر^۹، ۲۰۰۴؛ مایرز^{۱۰}، ۲۰۰۹) دارد بر سلامت کارکنان (بورگارد و لین^{۱۱}، ۲۰۱۳) از لحاظ وضعیت بهداشتی، جسمانی و حملات اضطراب و افسردگی (پیرانی و سالوینی^{۱۲}، ۲۰۱۵؛ تورنر و لینگارد، ۲۰۱۶) تأثیرگذار است. از این رو امنیت شغلی از لحاظ جنبه‌های خودشکوفایانه، بسیار اهمیت دارد (کیم، ۲۰۱۷).

خودشکوفایی یک فرایند روانی با هدف استفاده از حداکثر توانایی‌ها و منابع فردی (کوتوره، دسروسیرس و لکرک^{۱۳}، ۲۰۰۷) در جهت رسیدن به تعالی و لذت ناشی از آن است (فرچ، دیگیوسپه، جویس و درایدن^{۱۴}، ۲۰۱۰). شکوفایی در شغل منجر می‌شود که استعدادهای فرد به رسمیت شناخته شده و توانایی‌های او به فعلیت درآیند تا فرد با کسب تجربیات به یک متخصص تبدیل شود (سیرگی، افراتی، سیگل و لی^{۱۵}، ۲۰۰۱). تحقق استعدادهای هدایت آن با دستیابی به

-
- 1 . Kim
 - 2 . Balz
 - 3 . Nam
 - 4 . Arif , Zia-uD-din, Iqbal & Naqvi
 - 5 . Carballo-Penela, Varela & Bande
 - 6 . Carver & Scheier
 - 7 . Turner & Lingard
 - 8 . Kauhanen & Nätti
 - 9 . May, Gilson & Harter
 - 10 . Myers
 - 11 . Burgard & Lin
 - 12 . Pirani & Salvini
 - 13 . Couture, Desrosiers & Leclerc
 - 14 . Bernard, Froh, DiGiuseppe, Joyce & Dryden
 - 15 . Sirgy, Efraty, Siegel & Lee

برخی از سطوح موفقیت در سطح ادراک درونی (مانند عزت نفس) و برخی از سطوح موفقیت بیرونی ادراک شده (موقعیت) مرتبط است (کرمز، کنریک و نیل^۱، ۲۰۱۷). در پژوهشی که توسط مایبوری^۲ (۲۰۱۳) انجام گرفت مشخص شد کسانی که یک دوره در روانشناسی مثبت گذراندند سطوح بالاتری از خودشکوفایی و شادی، امید و خوش بینی را نشان دادند. اساس تفکر مثبت بر پایه خوش بینی است (کارور و شییر، ۲۰۰۲؛ لوتانز و یوسف-مورگان^۳، ۲۰۱۷). خوش بینی منعکس کننده انتظارات مثبت فرد برای آینده (کارور و شییر، ۲۰۰۲) و نگه داشتن کیفیت یک شخص در گذر از سختی ها (الی و وو^۴، ۲۰۱۱) حتی در بدترین زمان هاست (هیگینز، دوپرو و رولوف^۵، ۲۰۱۰). این امر استمرار افراد را در مسیر شکوفایی محقق می کند و نمودی از انگیزش قوی در آنها است چرا که منطبق با نظریه های انتخاب اجتماعی-هیجانی (کارستنسن^۶، ۲۰۰۶) و چشم انداز زمانی آینده شغلی (زاچر و فرس^۷، ۲۰۰۹) اولویت های شخصی افراد ناشی از تغییرات در ادراک آنها از آینده و چشم انداز زمانی آینده شغلیشان است. در این راستا، خوش بینی با سطوح بالایی از برنامه ریزی و تعیین اهداف همراه بوده و می تواند در سازگاری شغلی و روانشناختی (نوتین و لنس^۸، ۲۰۱۴؛ کوچویان، رائمدونک، فرنای و زاچر^۹، ۲۰۱۶؛ واندن گریک، کلاسون و ابی^{۱۰}، ۲۰۱۸) و ایجاد تحول (مارتین، ۲۰۱۲؛ والش، بوئهم و لیومیرسکی^{۱۱}، ۲۰۱۸) نقش داشته باشد. خوش بینی بر خودپنداره فرد (سالم، صبا و عدنان^{۱۲}، ۲۰۱۲) و تجارب و ادراکاتی که راجرز آنها را تشکیل دهنده میدان پدیدایی دانسته (به نقل از پروین و جان^{۱۳}، ۱۳۹۵) اثر می گذارد و با طیف گسترده ای از پیامدهای مثبت، از جمله سلامتی جسمانی و روانی (سلیگمن^{۱۴}، ۲۰۰۰؛ کارور، ۲۰۱۴)، سازگاری و بهبودی^{۱۵} همراه است (سلیگمن، ۲۰۰۰).

- 1 . Krems, Kenrick & Neel
- 2 . Maybury
- 3 . Luthans & Youssef-Morgan
- 4 . Li & Wu
- 5 . Higgins, Dobrow & Roloff
- 6 . Carstensen
- 7 . Zacher & Frese
- 8 . Nuttin & Lens
- 9 . Kochoian, Raemdonck , Frenay. & Zacher
- 10 . Vande Griek, Clauson & Eby
- 11 . Walsh, Boehm & Lyubomirsky
- 12 . Saleem, Saba & Adnan
- 13 . Pervin & John
- 14 . Seligman
- 15 . recovery

خوش‌بینی از طریق پیش‌گویی خودکام‌بخش^۱ به کارکرد اجتماعی بهتر (رودریگوئز و گیراندولا^۲، ۲۰۱۷؛ کارلتون، بارلینگ و تریویسونو^۳، ۲۰۱۸) از جمله در روابط میان‌فردی (کارور، شیبیر و سگرستروم^۴، ۲۰۱۰) منجر شده و در زمینه درون‌فردی؛ بهزیستی هیجانی، راهبردهای مقابله‌ای اثربخش و سلامت جسمانی افراد را به‌همراه دارد (برای مثال نگاه کنید به کارور و همکاران، ۲۰۱۰؛ کارور، ۲۰۱۴؛ لیو، چنگ، هسو، چن، لیو و یو^۵، ۲۰۱۸).

خوش‌بینی بر اساس نقش کیفیت زندگی کاری بر برون‌دادهای شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (کیم، کاراتپه، لی، لی، هور و زیجینگ^۶، ۲۰۱۷)؛ علاوه بر آن تأثیرات متقابل کار و خانواده و خودشکوفایی از جمله عوامل مهم مورد تأکید در نظریه‌های والتون^۷ (۱۹۷۳)، سیرگی و همکاران (۲۰۰۱)، گروه و گست^۸ (۲۰۱۶) پیرامون کیفیت زندگی کاری می‌باشد. کیفیت زندگی کاری مفهومی با ساختار پویا است (حنیف، کاکس و آلمیدا^۹، ۲۰۱۴) که پایه‌های خود را در مفهوم چند بعدی بهزیستی یا زندگی خوب دارد (بنیاد اروپایی بهبود شرایط زندگی و کار^{۱۰}، ۲۰۰۳). بر این اساس کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از پیامدهای مفید زندگی کاری در محیط کار است که شامل سایر حوزه‌های زندگی (نظیر خانواده، وجه مشترک کار-خانه، فراغت و حوزه‌های اجتماعی) و خشنودی کلی زندگی (ون‌لار، ادواردز و ایستون^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ لی، بک و چان^{۱۲}، ۲۰۱۵) که روابط کارکنان با کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ون‌لار و همکاران، ۲۰۰۷)، می‌شود. نیواسترام و کیت^{۱۳} (۲۰۰۲) معتقدند که از طریق برنامه‌های کیفیت زندگی کاری سازمان‌ها درمی‌یابند که مسئولیت آنها عبارت است از فراهم‌سازی شرایط کاری به گونه‌ای که هم برای افراد جذاب و رشد دهنده باشد و هم زمینه‌های سودآوری سازمان را محیا سازد. پژوهشگران دریافتند که کیفیت زندگی کاری شخص معمولاً تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده او قرار می‌گیرد (نگاه کنید به برازنده، سماواتیان و عابدی، ۱۳۹۷؛ گروه و گست، ۲۰۱۶). همه این

-
- 1 . self-fulfilling prophecy
 - 2 . Rodrigues & Girandola
 - 3 . Carleton, Barling & Trivisonno
 - 4 . Segerstrom
 - 5 . Liu, Cheng, Hsu, Chen, Liu & Yu
 - 6 . Kim, Karatepe, Lee, Lee, Hur & Xijing
 - 7 . Walton
 - 8 . Grote & Guest
 - 9 . Hannif, Cox & Almeida
 - 10 . European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions
 - 11 . Van Laar, Edwards & Easton
 - 12 . Lee, Back & Chan
 - 13 . Newstrom & Keith

مطالب گویای آن است که کیفیت زندگی کاری عاملی در راستای بالندگی و شکوفایی کارکنان است که برای سازمان به منظور جذب و حفظ آنان حیاتی تلقی می شود (لی و همکاران، ۲۰۱۵). نارضایتی از کیفیت زندگی کاری بر سلامت روانی و کیفیت زندگی کارکنان اثری سوء می گذارد (سناسو و سینگهپاکدی^۱، ۲۰۱۸)، بر همین اساس کارشناسان نگران هزینه‌هایی هستند که این چالش‌ها برای سازمان‌ها و جامعه دارند، بنابراین انجام پژوهش‌های بیشتر و جدیدتر در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد (گروته و گست، ۲۰۱۶).

پناهی (۱۳۹۲) و حیدری ساربان (۱۳۹۳) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که میان ابعاد سرمایه روانشناختی (از جمله خوش‌بینی و امید) به ترتیب با کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در این راستا حشمتی‌راد، خسروی و بهرام‌زاده (۱۳۹۵) و جعفری، برجی، برجی و مسلمی^۲ (۲۰۱۶) نیز در پژوهش‌های خود دریافتند که میان کیفیت زندگی کاری با خوش‌بینی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش پاغوش، زارعی، زینلی و دمی‌زاده (۱۳۹۵) نشان داد که تعارض کار-خانواده از طریق کیفیت زندگی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار بوده است و کیفیت زندگی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. نتایج پژوهش بیغمی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که احساس امنیت در محیط کار یک عامل سازمانی مؤثر در برقراری تعادل کار-زندگی می‌باشد. نتایج پژوهش برازنده و همکاران (۱۳۹۷) کاهش تعارض کار-خانواده، امنیت شغلی و خودشکوفایی را از جمله شاخص‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان معرفی کرد. لائوتیزی، لاسچینگر و راوزولو^۳ (۲۰۰۹) نشان دادند که رشد و تعالی کارکنان و امنیت شغلی از مؤلفه‌های مهم کیفیت زندگی کاری هستند. شفاعی، سعادت، ثابت‌خواه و میرزایی^۴ (۲۰۱۴) طی پژوهشی دریافتند خوش‌بینی با خودشکوفایی رابطه دارد. گراهام، وینمن و سدجادی^۵ (۲۰۱۴) طی پژوهشی در بزرگسالان دریافتند میان کیفیت زندگی و خوش‌بینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش عارف و همکاران (۲۰۱۷) در میان کارکنان نشان داد که امنیت شغلی با تعارض کار-خانواده رابطه معکوس داشته و نقش تعدیل‌گر در رابطه تعارض کار-خانواده با خدمات رفاهی کارکنان دارد.

مروری بر پیشینه‌ها نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها در زمینه کیفیت زندگی کاری به مطالعات کیفی یا توصیفی پرداخته‌اند و به‌ندرت مداخله در جهت ارتقای عوامل وابسته به کیفیت

-
- 1 . Senasu & Singhapakdi
 - 2 . Jafari, Borji, Borji & Moslemi
 - 3 . Lautizi, Laschinger & Ravazzolo
 - 4 . Shafaei , Saadati, Sabetkhah & Mirzaei
 - 5 . Graham, Weinman & Sadjadi

زندگی کاری را در دستور کار خود قرار داده‌اند؛ به همین دلیل انجام پژوهش در این زمینه ضروری بود و این پژوهش در راستای تحقق این هدف صورت گرفت. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر اساس نقش تعدیل‌کننده‌ی امنیت شغلی بر تعارض کار-خانواده کارکنان تأثیر دارد.
۲. آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر اساس نقش تعدیل‌کننده‌ی خوش‌بینی بر خودشکوفایی کارکنان تأثیر دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع آزمایشی و در قالب طرح پژوهشی نیمه‌آزمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بخش تولید کارخانه تولیدی و صنعتی نهان‌گل بروجن بودند که از میان آنها ۳۰ نفر به صورت تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش تقسیم شدند و اطمینان حاصل گردید که دو گروه از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سن و سابقه کار تا حد امکان همگن باشند. ابزار استفاده شده برای انجام پژوهش به شرح ذیل است:

- برای اندازه‌گیری تعارض کار-خانواده از مقیاس سه سؤالی تعارض کار-خانواده کاربالو-پنلا و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. آنها روایی این مقیاس را مناسب و ضریب آلفای کرونباخ را در سنجش پایایی آن به مقدار ۰/۸۹ گزارش نمودند. در این پژوهش نیز روایی مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت و مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ بدست آمد.
- برای اندازه‌گیری ادراک امنیت شغلی از پرسشنامه ۱۰ سؤالی امنیت شغلی ادراک شده اولدهام (۱۹۸۶) به نقل از گرتزکی^۱ (۲۰۱۶) استفاده شد. گرتزکی (۲۰۱۶) روایی این پرسشنامه را مناسب و ضریب آلفای کرونباخ را در سنجش پایایی آن به مقدار ۰/۸۶ گزارش نمود. در این پژوهش نیز روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ بدست آمد.
- برای اندازه‌گیری ادراک خودشکوفایی از مقیاس ۹ سؤالی خودشکوفایی فاراسی و کانیستراسی^۲ (۲۰۱۵) استفاده شد. آنها روایی این پرسشنامه را مناسب و ضریب آلفای کرونباخ را در سنجش پایایی آن به مقدار ۰/۷۰ گزارش نمودند. در این پژوهش نیز روایی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آمد.
- به‌منظور اندازه‌گیری خوش‌بینی از پرسشنامه جهت‌گیری به زندگی (شیر و کارور، ۱۹۸۵) که دارای ۸ سؤال به‌منظور اندازه‌گیری خوش‌بینی است، استفاده گردید. ضریب پایایی نسخه اسپانیایی این پرسشنامه با روش دونیمه‌سازی ۰/۸۶ گزارش شده است (گوستمز-کارنیسر،

1 . Goretzki

2 . Faraci & Cannistraci

کالدرون و فورن سانتاکانا^۱، ۲۰۱۷). روایی این مقیاس در ایران در پژوهش خدابخشی (۱۳۸۳) مطلوب و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۷۸ بدست آمد.

برای انجام پژوهش به گروه آزمایش طی هشت جلسه که مابین ۹۰ تا ۱۲۰ دقیقه به طول می‌انجامد مهارت‌های بهبود کیفیت زندگی کاری آموزش داده شد (مطابق با جدول ۱) و افراد گروه کنترل در لیست انتظار آموزش قرار گرفتند. پس از مشخص شدن تأثیر خوش‌بینی که در قسمت نتایج پیرامون آن به تفصیل توضیح داده شده است، دو جلسه آموزش خوش‌بینی نیز صورت گرفت (جدول ۲). پیش از شروع و پس از پایان مداخله از هر دو گروه آزمایش و کنترل پیش‌آزمون و پس‌آزمون گرفته شد و پس از ۴۵ روز، پیگیری به عمل آمد.

جدول ۱. شرح جلسات مداخله بهبود کیفیت زندگی کاری

جلسه ۱	معرفی و آشنایی، آشنایی با اهداف برنامه و اجرای پیش‌آزمون
جلسه ۲	مهارت‌های خودآگاهی و آشنایی با خود جسمانی، هیجانی و رفتاری؛ شناسایی خود واقعی و خود ایده آل (امامی نایینی، ۱۳۹۲)؛ معرفی پنجره جوهری ^۲ (کامینگز و ورلی ^۳ ، ۲۰۰۹).
جلسه ۳	معرفی افکار ناکارآمد، معرفی مثلث شناختی، آشنایی با مفهوم ارزیابی شناختی، روش اصلاح افکار ناکارآمد (برنز ^۴ ، ۱۳۹۷؛ کلینکه ^۵ ، ۱۳۹۶)
جلسه ۴	شناسایی مسائل غیر قابل تغییر و قابل تغییر، معرفی مهارت‌های برنامه‌ریزی تغییر، آشنایی با مفاهیم تحمل و پذیرش، مهارت حرکت از تحمل به پذیرش (امامی نایینی، ۱۳۹۲؛ کلینکه، ۱۳۹۶)
جلسه ۵	اهمیت و ریشه‌یابی علل سوء تفاهم‌ها در روابط، آشنایی با اهمیت بازخوردگیری، اهمیت لحن کلام و تأثیر زبان بدن، مهارت گفت و شنود انتقاد، مهارت همدلی کردن (امامی نایینی، ۱۳۹۲؛ برازنده و همکاران، ۱۳۹۷؛ بلوم ^۶ ، ۲۰۱۷)
جلسه ۶	آشنایی با مفهوم تعارض کار- خانواده، مهارت حل مسائل ناشی از اختلافات با خانواده، مهارت مدیریت زمان برای کار و زندگی (برازنده و همکاران، ۱۳۹۷؛ فریدمن ^۷ ، ۲۰۱۴)
جلسه ۷	تقویت معناداری، آشنایی با مفهوم خودکارآمدی، اهمیت مسئولیت‌پذیری، مهارت ایجاد بینش کل‌نگر، اهمیت مشارکت در تدوین و پیاده‌سازی یک برنامه کاری (می و همکاران، ۲۰۰۴؛ چالوفسکی ^۸ ، ۲۰۱۰)
جلسه ۸	مهارت مدیریت حقوق و دستمزد (فریش ^۹ ، ۲۰۰۶)، جمع‌بندی نهایی و اجرای پس‌آزمون

1. Gustems-Carnicer, Calderón & Forn Santacana
2. Johari window
3. Cummings & Worely
4. Burns
5. Kleinke
6. Bloom
7. Friedman
8. Chalofsky
9. Frisch

جدول ۲. شرح جلسات بهبود خوش بینی

جلسه ۱	اجرای پیش آزمون، مفهوم کمال خواهی و مضرات آن، تمرین چالش با بدبینی، آشنایی با مفهوم پیشگویی خودکامبخش، مهارت خودمعرفی مثبت (مگیار-موئه ^۱ ، ۱۳۹۳)
جلسه ۲	آشنایی با شیوه پاسخدهی فعال-سازنده، مهارت خوش بینی و امید و متعهد شدن به آن، تمرین غرقگی، تمرین های مربوط به شغل سودمند(مگیار-موئه، ۱۳۹۳) و اجرای پس-آزمون

در هر جلسه تکالیفی برای محیط کار و خانه داده می شد که در جلسه ی بعد مرور می گردید. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق روش تحلیل واریانس اندازه های مکرر، تحلیل مسیر، رگرسیون خطی و الگوی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS24 و AMOS صورت گرفت.

یافته های توصیفی پژوهش

در جدول ۳، مشخصات جمعیت شناختی نمونه به تفکیک دو گروه آزمایش و کنترل آورده شده است.

جدول ۳. مشخصات جمعیت شناختی بر اساس گروه های آزمایش و کنترل

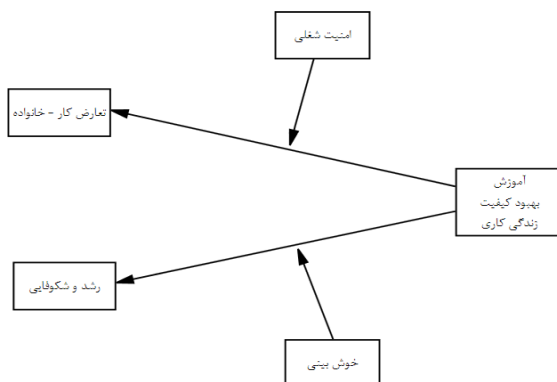
فراوانی گروه کنترل	فراوانی گروه آزمایش		
۲	۳	۳۰-۳۵ سال	سن
۸	۹	۳۶ تا ۴۰ سال	
۳	۲	۴۱ تا ۴۵ سال	
۲	۱	بالاتر از ۴۶ سال	تحصیلات
۴	۳	دیپلم	
۶	۴	کاردانی	
۳	۵	کارشناسی	
۲	۳	کارشناسی ارشد	سابقه کار
۲	۱	کمتر از ۱۰ سال	
۷	۹	۱۱ تا ۱۵ سال	
۴	۳	۱۶ تا ۲۰ سال	
۲	۲	بیش از ۲۱ سال	

یافته های استنباطی پژوهش

مطابق با نتایج بدست آمده و آن گونه که در شکل ۱ مشخص گردیده است، متغیر احساس امنیت شغلی تعدیل گر رابطه بین اجرای برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-

اثر بخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر تعارض کار- خانواده

خانواده و متغیر خوش بینی تعدیل گر رابطه برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری و خودشکوفایی است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برای بررسی تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی

در این مطالعه دو متغیر امنیت شغلی ادراک شده و خوش بینی در ابتدای مطالعه و متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری اندازه گیری شد. جدول ۴ میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرهای وابسته را در مراحل مختلف پژوهش نمایش می دهد.

جدول ۴. میانگین (و انحراف معیار) متغیرهای وابسته پژوهش به تفکیک گروه و دوره اندازه گیری

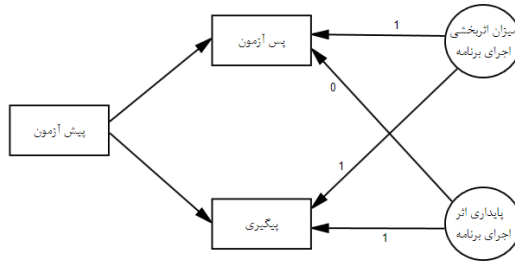
متغیر	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری	
	کنترل	آزمایش	کنترل	آزمایش	کنترل	آزمایش
تعارض کار- خانواده	(۰,۷۳)	(۰,۵۴)	(۰,۶۷)	(۰,۴۶)	(۰,۴۸)	(۰,۵۶)
خودشکوفایی	(۰,۶۱)	(۰,۶۱)	(۰,۵۹)	(۰,۶۱)	(۰,۷۰)	(۰,۸۶)
	۳,۲۹	۳,۷۲	۳,۴۰	۳,۴۵	۳,۲۳	۳,۴۵
	۲,۴۵	۳,۱۷	۲,۵۶	۳,۲۹	۲,۳۵	۳,۲۳

اندازه گیری متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری منعکس کننده اثر بخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری و پایداری اثر آن است که از طریق مقایسه این نمرات می توان آن را برآورد نمود. با بهره گیری از ایده مدل های منحنی رشد^۱ (کورن، ابيدات و لوساردو^۲، ۲۰۱۰) می توان مقادیر اندازه گیری شده

1 . growth curve models

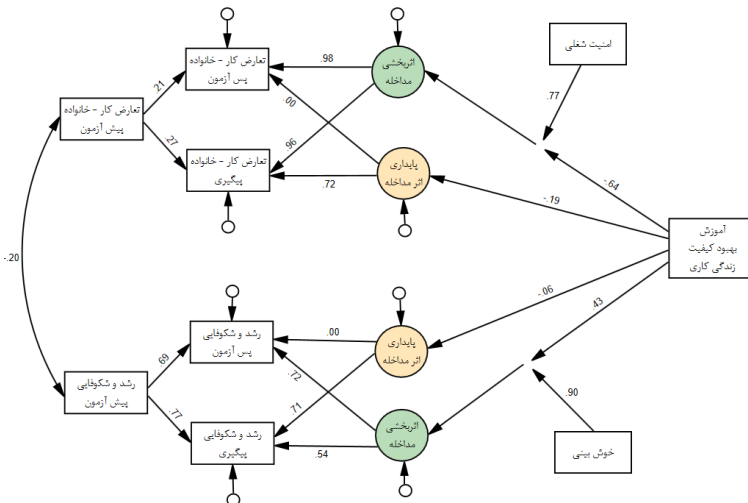
2 . Curran, Obeidat & Losardo

در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری را بر دو مولفه پنهان اثربخشی و پایداری اثر مانند شکل ۲ منعکس نمود.



شکل ۲. برآورد "میزان اثربخشی مداخله" و "پایداری اثر مداخله" از طریق مقادیر اندازه‌گیری شده در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

با ترکیب مدل‌های ترسیم شده در شکل ۱ و شکل ۲ می‌توان میزان موفقیت اجرای برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری را بر متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی مورد بررسی قرار داد. مدل نهایی که در نرم‌افزار AMOS برازش داده شده، در شکل ۳ نمایش داده شده است. در این مدل اثر متقابل اجرای برنامه مداخله و امنیت شغلی ادراک شده از ضرب دو متغیر بدست آمده است. به همین ترتیب اثر متقابل اجرای برنامه آموزشی و خوش بینی نیز محاسبه و در مدل مورد استفاده قرار گرفته است.



شکل ۳. مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS برای بررسی تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی

اثربخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر تعارض کار- خانواده

شاخص‌های نیکویی برازش مدل برازش داده شده در جدول ۵ گزارش شده است که حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS برای بررسی تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار- خانواده و خودشکوفایی

شاخص	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
برآورد	۱/۲۸۳	۰/۹۷۱	۰/۹۴۶	۰/۹۱۲	۰/۰۴۲	۰/۰۳۶
مقدار مطلوب	کم‌تر از ۳	بیش‌تر از ۰/۹	بیش‌تر از ۰/۹	بیش‌تر از ۰/۹	کم‌تر از ۰/۰۵	کم‌تر از ۰/۰۵

با مراجعه به جدول برآورد پارامترها می‌توان میزان اثربخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری و همچنین تداوم اثر آن را تا مرحله پیگیری بر متغیرهای تعارض کار- خانواده و خودشکوفایی مورد بررسی قرار داد. در جدول ۶ میزان اثربخشی اجرای برنامه آموزشی، تداوم اثر اجرای برنامه آموزشی و همچنین اثر تعدیل‌گر دو متغیر احساس امنیت شغلی و خوش‌بینی گزارش شده است. در این جدول خطای استاندارد و همچنین مقدار احتمال آزمون معنی‌داری اثرات با استفاده از الگوریتم بوت استرپ بدست آمده است. الگوریتم بوت استرپ یک روش مبتنی بر بازنمونه‌گیری از داده‌ها است که به کمک آن می‌توان اندازه دقت برآورد پارامترها و همچنین آزمون فرضیه‌ها را انجام داد (افرون و تیبشیرانی^۱، ۱۹۹۴).

جدول ۶. برآورد پارامترهای اصلی مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS برای بررسی تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار- خانواده و خودشکوفایی

متغیر پاسخ	بهبود کیفیت زندگی کاری	ضریب	SE*	ضریب استاندارد	Sig.*
اثربخشی برنامه آموزش		۰/۷۸۳	۰/۳۹۵	-۰/۶۴۱	۰/۰۴۱
تعارض کار- خانواده	تعدیل‌کنندگی احساس امنیت شغلی بر اثربخشی آموزش	۰/۳۷۰	۰/۱۴۱	۰/۷۶۷	۰/۰۱۲
	پایداری اثر آموزش	-۰/۲۱۷	۰/۳۲۸	-۰/۱۸۷	۰/۲۶۵
	اثربخشی آموزش	۰/۲۸۰	۰/۲۹۱	۰/۴۳۱	۰/۴۴۷
خودشکوفایی	تعدیل‌کنندگی خوش‌بینی بر اثربخشی آموزش	۰/۱۹۸	۰/۰۸۷	۰/۹۰۲	۰/۰۴۶
	پایداری اثر آموزش	-۰/۰۸۳	۰/۲۸۲	-۰/۰۶۴	۰/۶۶۳

* محاسبه شده با استفاده از روش بازنمونه‌گیری بوت استرپ

^۱ . Efron & Tibshirani

باتوجه جدول ۶ برنامه آموزشی بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی مؤثر است، اگرچه این تأثیر به طور معنی داری به وضعیت آزمون در متغیرهای احساس امنیت شغلی و خوش بینی ارتباط دارد. به علاوه با توجه به اینکه مرحله پیگیری نسبت به پس آزمون معنی دار نیست ($Sig = ۰/۲۶۵$) مشخص می گردد که اثربخشی برنامه آموزشی بر کاهش تعارض کار-خانواده تداوم داشته است. به طریق مشابه، مشاهده می شود که اثربخشی مداخله بر خودشکوفایی در مرحله پیگیری نسبت به پس آزمون تغییر معنی داری نداشته است ($Sig = ۰/۶۶۳$) که بیانگر پایداری اثر آن در مرحله پیگیری می باشد.

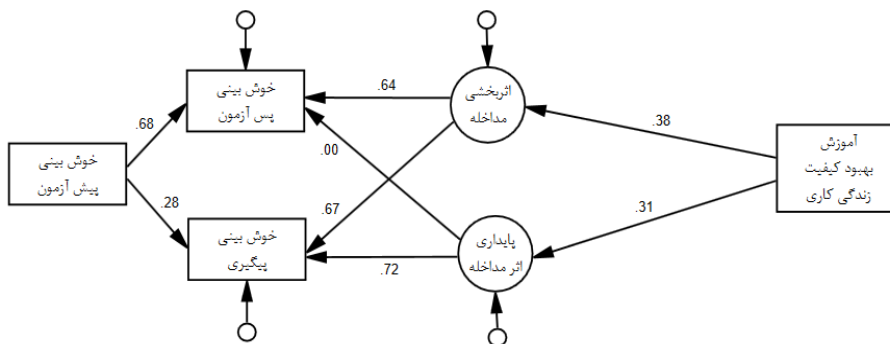
با توجه به نتایج بدست آمده برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنانی که دارای احساس امنیت شغلی متوسط و پایینی هستند باعث کاهش تعارض کار-خانواده می شود؛ بدین معنا که هرچه کارمندان ادراک امنیت شغلی پایین تری داشته باشند، تأثیر پذیریشان از این برنامه بیشتر خواهد بود. این برنامه همچنین باعث افزایش ادراک خودشکوفایی در کارمندان می شود و میزان این تأثیر با میزان خوش بینی کارمندان در ارتباط مستقیم است، یعنی هرچه کارکنان خوش بینی بیش تری داشته باشند، تأثیر پذیریشان از این برنامه نیز بیشتر خواهد بود. به منظور ارائه تصویری روشن تر از نقش متغیرهای تعدیل گر بر میزان موفقیت برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری، اندازه اثر اجرای برنامه به تفکیک سه وضعیت مختلف برای متغیرهای تعدیل گر محاسبه و در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. اندازه اثر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای تعارض کار-خانواده و خودشکوفایی بر اساس وضعیت متغیرهای تعدیل گر

متغیر تعدیل گر	نمره استاندارد متغیر تعدیل گر		متغیر پاسخ
	+۱	-۱	
امنیت شغلی	۰/۱۰	-۰/۵۰	تعارض کار-خانواده
خوش بینی	۰/۸۶	۰/۲۸	خودشکوفایی

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، برنامه بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنانی که ادراک امنیت شغلی متوسط و پایینی داشته اند باعث کاهش تعارض کار-خانواده شده است و در کارمندانی که ادراک امنیت شغلی بالایی داشته اند تأثیری نداشته است، بر این اساس می توان نتیجه گرفت که این برنامه آموزشی برای کارمندانی مناسب است که ادراک امنیت شغلی متوسط و پایینی دارند. همچنین مشاهده می شود که میزان موفقیت برنامه آموزشی بر افزایش خودشکوفایی وابسته به میزان خوش بینی کارکنان است و خوش بینی بیشتر زمینه را برای بهره مندی بهتر از مداخلات کیفیت زندگی کاری فراهم می سازد. با توجه به این مسئله که میزان موفقیت برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر احساس خودشکوفایی به میزان خوش بینی کارمند وابسته است، یک دوره آموزشی کوتاه ۲ جلسه ای برای بهبود احساس خوش بینی

کارمندان اجرا شد تا در صورت موفقیت بتواند به عنوان برنامه مداخله اولیه، پیش از اجرای برنامه اصلی بهبود کیفیت زندگی کاری مورد استفاده قرار گیرد. به این منظور مطالعه‌ای بر روی ۳۰ نفر انجام گرفت و افراد در دو گروه کنترل (۱۵ نفر) و آزمایش (۱۵ نفر) به روش تخصیص تصادفی و با تاکید بر همگن بودن گروه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. مقیاس خوش‌بینی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. شکل ۴ مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS را برای بررسی اثر مداخله آموزشی بر خوش‌بینی کارکنان نمایش می‌دهد.



شکل ۴. مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS برای بررسی تأثیر آموزش خوش‌بینی بر بهبود خوش‌بینی

در شکل ۴ یک پارامتر کواریانس بین دو متغیر آموزش خوش‌بینی و نمره پیش‌آزمون خوش‌بینی ترسیم شده است که به منظور ارائه یک تصویر ساده‌تر از مدل در این شکل نمایش داده نشده است. از آنجایی که مدل ترسیم شده، اشباع شده است، بنابراین شاخص‌های نیکویی برازش آن در نهایت حد مطلوب قرار دارند. برآورد پارامترهای این مدل که در جدول ۸ گزارش شده‌اند نشان می‌دهد که مداخله آموزش بهبود خوش‌بینی به طور معنی‌داری باعث بهبود میزان خوش‌بینی کارمندان شده است و حتی تا مرحله پیگیری نیز این افزایش در میزان خوش‌بینی کارمندان تداوم داشته است.

جدول ۸. شاخص‌های نیکویی برازش مدل برازش داده شده در نرم‌افزار AMOS برای بررسی تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر متغیر خوش‌بینی

متغیر پاسخ	ابعاد تأثیر برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری	ضریب	SE	ضریب استاندارد	Sig.
خوش‌بینی	اثربخشی آموزش	۰/۵۷۴	۰/۳۰۸	۰/۳۸۲	۰/۰۴۷
	پایداری اثر آموزش (اختلاف اثر در مراحل پس‌آزمون و پیگیری)	۰/۴۹۴	۰/۳۲۲	۰/۳۰۶	۰/۱۳۹

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که می‌توان با اجرای مداخله مبتنی بر خوش‌بینی پیش از اجرای برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری، میزان خوش‌بینی کارمندان را افزایش داد و بر میزان اثربخشی برنامه آموزش بهبود کیفیت زندگی کاری بر بهبود احساس خودشکوفایی کارمندان افزود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بررسی فرضیه اول نشان داد که بر اساس نتایج بدست آمده در گروه آزمایش افرادی که در پیش از شروع مطالعه از احساس امنیت شغلی کمتری برخوردار بوده‌اند، تحت تأثیر مداخله توانسته‌اند از تعارض کار و خانواده بکاهند و در واقع ادراک از امنیت شغلی تعدیل‌گر این رابطه است. پژوهش‌های دیگر نیز نقش تعدیل‌گر امنیت شغلی را تایید کرده‌اند (برای مثال عارف و همکاران، ۲۰۱۷)؛ به علاوه در پژوهش‌ها تأثیر ناامنی شغلی بر اساس شغل و طبقه خانوادگی بررسی شده است، بر این اساس پژوهش‌های سورکه و همکاران (۲۰۰۲) و موریسون (۲۰۱۴) نشان داد افراد تحصیل کرده، هنگامی که با تهدید از دست دادن شغل مواجه می‌شوند، از بی‌ثباتی شرایط رنج می‌برند که این امر می‌تواند فشار را بیشتر افزایش دهد. در این پژوهش حداقل سطح تحصیلات دیپلم بوده و مابقی کارکنان دارای مدارک فوق دیپلم و لیسانس می‌باشند. افزایش سطح تحصیلات با گسترش و ارتقای خودپنداره و انتظارات افراد از خود و سازمانشان همراه است که قاعداً انتظار داشتن آینده شغلی روشن و پایدار را در آنها افزایش می‌دهد. خودپنداره تمام آن ذهنیت و احساسی است که یک فرد نسبت به خویشتن خویش دارد و می‌تواند ایده‌های افراد برای آینده را دربرگیرد (مایرز، ۲۰۰۹) و از سوی دیگر امنیت روانی باعث احساس توانایی فرد در بروز و بکارگیری خویشتن خود بدون نگرانی از عواقب منفی آن (می و همکاران، ۲۰۰۴) می‌گردد. زمانی که ناامنی شغلی که از مؤلفه‌های مهم در کیفیت زندگی کاری است زیاد شود؛ این ابهام (می و همکاران، ۲۰۰۴؛ کاربالو-پنلا و همکاران، ۲۰۱۸) کارکنان را با نوعی تنش و بحران مواجه می‌سازد چرا که برداشت کلی که فرد از خویش و آینده خود و نزدیکانش دارد را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه تمام فعالیت‌های دیگری که می‌خواهد در آن نقش داشته باشد (ساعات کاری، فعالیت‌های اقتصادی، کارهای خانه، وظایف مراقبتی، داوطلبانه، و غیره) را با چالش مواجه می‌کند. از طرف دیگر با توجه به نظریه‌ی عواطف مثبت و منفی کارور و شیرر (۱۹۹۰)، فرد برای رسیدن به هر هدفی دائماً در حال مقایسه ارزش‌های خود با رفتارهایی است که برای رسیدن به آن هدف انجام داده است؛ در صورتی که این رفتارها از ارزش‌های شخص فاصله داشته باشد، او در صدد تغییر رفتارهای خود برمی‌آید. اما اگر شخص به هر دلیلی نتواند رفتارهای خود را تغییر دهد (رخدادی که احتمال بروز آن در حالت ناامنی شغلی زیاد است)، عواطف منفی در وی شروع به شکل گرفتن می‌کنند و عزت نفس او را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهند. علاوه بر آنچه گفته شد، بر اساس نظر سورکه و همکاران (۲۰۰۲) افرادی که در اواسط زندگی کاری خود در معرض ناامنی شغلی قرار دارند ممکن است در معرض خطر بالای فشار قرار بگیرند، زیرا بیکاری معمولاً برای

کارکنان ۳۰-۵۰ ساله کمتر از سایر گروه‌های سنی قابل قبول است. این امر عمدتاً به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و وابستگی شدید به درآمد ثابت است. کلیه‌ی این تنش‌ها منجر به آسیب‌های جدی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان و همچنین سرریزشدگی منفی کار - خانواده می‌گردد که بر اساس آن احساسات، ادراک و رفتار از محیط کار به درون فرد و از آنجا به روابط میان‌فردی او در خانواده منتقل می‌گردد و عواطف و رفتارهای آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌علاوه همان‌طور که بالز (۲۰۱۷) و نام (۲۰۱۸) نیز اظهار داشته‌اند نامنی شغلی مقوله‌ای ادراکی است یعنی الزاماً بازتاب کاملاً دقیقی از واقعیت نیست و می‌تواند تحت تأثیر برداشت‌های فردی نیز قرار گیرد. بر همین اساس، پیاده‌سازی برنامه‌ی بهبود کیفیت زندگی کاری بر کاهش تعارض کار-خانواده در مورد کارکنانی که از ادراک امنیت شغلی پایینی برخوردار بوده‌اند مؤثر بود چرا که بر اساس این آموزش‌ها، افزایش مهارت‌های فرد در ارتباط با خود و محیط اطراف می‌تواند احساس کنترل وی را بالا برده و از ابهام محیط بکاهد چرا که بهبود مهارت ارتباطی به کارکنان کمک می‌کند تا بتوانند به طور شفاف‌تر دغدغه‌های خود را به صورتی کارآمد و به دور از تنش‌زایی با دیگران (از قبیل خانواده و مقامات ارشد سازمان) مطرح کنند و در این راستا به سوءبرداشت‌های خود پی ببرند. همچنین درک آسیب‌های ناشی از تعارض کار-خانواده و ارتقای توانمندی در مدیریت کردن هزینه‌ها و دستمزدها افراد را از افراط و تفریط برحذر می‌دارد و با توجه به ادراک ارتقای کنترل زندگی در افراد، آنها را در جهت برقراری تعادل کار و خانواده رهنمون می‌سازد.

نتایج بررسی فرضیه دوم نشان داد که بر اساس نتایج بدست آمده تحت تأثیر مداخله مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی کاری در گروه آزمایش افرادی که در پیش از شروع مطالعه خوش‌بین‌تر از سایرین بوده‌اند، امید بیشتری برای خودشکوفایی در شغل خود بدست آورده‌اند. این نتیجه با مشابه با نتیجه بدست آمده در پژوهش شفافی و همکاران (۲۰۱۴) بوده و به طور ضمنی با نتایج کسب شده در پژوهش‌های پناهی (۱۳۹۲)، حیدری-ساربان (۱۳۹۳)، حشمتی‌راد و همکاران (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۵)، برازنده و همکاران (۱۳۹۷)، گراهام و همکاران (۲۰۱۴) و جعفری و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. کارکنان و افرادی که خوش‌بین‌تر هستند، بیشتر احتمال دارد که عملکردهای شاخص و دگرگون‌سازانه از خود نشان دهند (مارتین، ۲۰۱۲؛ والش و همکاران، ۲۰۱۸). خوش‌بینی ابتدا بر خود‌پنداره فرد (سالم و همکاران، ۲۰۱۲) از طریق اسنادهای مثبت در پاسخ به حوادث تأثیر می‌گذارد؛ سپس این امر منجر به شکل‌گیری تصویر مثبت فرد از خود و از مسیر پیش‌رو می‌گردد و باورهای خودکارآمدی (سالم و همکاران، ۲۰۱۲) را در او ارتقا می‌دهد. طبیعی است که این رویه اثر خود را نهایتاً در عملکرد و رفتار شخص متجلی می‌سازد، آنچنان که بر اساس مدل خودتنظیمی رفتار (کارور و شییر، ۲۰۰۲) افراد خوش‌بین مجموعه‌ای از هیجانات نسبتاً مثبت دارند و حتی در مواجهه با مشکلات نیز برای

دستیابی به اهداف خود تلاش می‌کنند، و به همین دلیل است که افراد خوش‌بین از لحاظ برنامه‌ریزی، تبیین و تعیین اهداف فردی و حرفه‌ای در سطح بالایی (نوتین و لنس، ۲۰۱۴، وانده گریک و همکاران، ۲۰۱۸) به سر می‌برند و به صورت موفقیت‌آمیزی قادر به گذر از دشواری‌ها هستند. این امر استمرار آنها را در مسیر شکوفایی محقق می‌کند و نمودی از انگیزش قوی در این افراد است. این تبیین به خوبی از منظر دیدگاه چشم‌انداز زمانی آینده شغلی (زاچر و فرس، ۲۰۰۹) و نظریه انتخاب اجتماعی-هیجانی (کارستنسن، ۲۰۰۶) قابل توجیه است، بر این اساس خوش‌بینی می‌تواند چشم‌انداز کارکنان را از آینده حرفه‌ای خود تحت تأثیر قرار دهد. تمرکز بر روی فرصت‌ها و درک زمان باقیمانده دو جنبه از چشم‌انداز زمانی آینده شغلی هستند که مطابق با آن کارکنان ممکن است با درکی نامحدود و یا براساس یک درک محدود روی محدودیت‌ها و کاستی‌هایی که محیط کاری برای آنها به وجود آورده است و روی زمان باقیمانده از کار تمرکز نمایند. همچنین نظریه انتخاب اجتماعی-هیجانی پیشنهاد می‌کند که ترجیحات، انتخاب فعالیت‌ها، اهداف و دنبال کردن هدف با چگونگی ادراک زمان مرتبط می‌باشد. در صورتی که زمان به صورت بی‌انتها در نظر گرفته شود، در آن صورت اهداف بلندمدت و اهدافی که آینده را خوش‌بینانه نشان می‌دهند (از جمله خودشکوفایی) می‌توانند در اولویت قرار گیرند. در مقابل، هنگامی که زمان به صورت محدود در نظر گرفته شود، اهدافی که موجب مزایای کوتاه‌مدت می‌شوند می‌توانند در اولویت قرار گیرند. در نتیجه، کارکنانی که زمان باقیمانده خود را در محیط کسب و کار محدود در نظر می‌گیرند (در قیاس با کارکنانی که زمان را به صورت نامحدود می‌بینند)، ممکن است کارآمدی پایینی در مورد مهارت‌های جدید مرتبط با شغل احساس نمایند، از این رو چشم‌انداز زمانی آینده شغلی می‌تواند به عنوان یک متغیر انگیزشی در نظر گرفته شود و قاعدتاً انتظار می‌رود زمانی که چشم‌انداز زمانی طولانی‌مدت در نظر گرفته شود، افراد تمایل داشته باشند تا اهمیت بیشتری برای یادگیری قائل شوند. ارتقای خوش‌بینی در کیفیت زندگی روانی و جسمانی افراد (کارور، ۲۰۱۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۸) نقش دارد بنابراین داشتن دیدی خوش‌بینانه در بدو مداخلات بهبود کیفیت زندگی کاری راه را برای ارتقای خودپنداره مثبت افراد باز می‌کند که می‌تواند باورهای خودکارآمدی را در آنان ارتقا دهد. همه‌ی این موارد بستری را در شخص برای ارضای نیازهای شکوفایی (سیرگی و همکاران، ۲۰۰۱) و افزایش کنش‌گری و انعطاف در او (گروته و گسست، ۲۰۱۶) مهیا می‌سازد تا از طریق آن پتانسیل‌های بالقوه او در سازمان به عنوان یک متخصص به سوی به‌فعلیت‌درآمدن بیشتر جریان یابد. تکرار تجربه‌های مثبت، فرد را در حرکت به سمت شکوفاشدن بیشتر هدایت می‌کند به این معنا که همه تجربه‌های زندگی برحسب این‌که تا چه اندازه در خدمت تمایل به شکوفایی هستند،

ارزشیابی می‌شوند. تجربه‌هایی که انسان آنها را ترقی دهنده یا تسهیل کننده شکوفایی می‌داند، خوب و پایدار برداشت می‌شوند و در نتیجه فرد تمایل به تکرار آنها پیدا می‌کند و برعکس. این بدان معناست که بر اثر نقش خوش‌بینی، حتی در صورت بروز شکست‌های احتمالی، باز هم افراد می‌توانند بجای خودسرزنشگری و القای باورهای ناکارآمدی به خویش، به بینشی عمیق پیرامون درس‌های راه‌گشایی که از رهگذر آن تجربه‌ها کسب کرده‌اند دست‌یافته و از این طریق رنگ و بویی سازنده به تجارب داده و در راستای آن عملکرد بعدی خود را اصلاح نموده و همچنان در جهت ترقی و شکوفایی گام بردارند. همچنین افرادی که خوش‌بین‌تر باشند امیدوارانه‌تر برنامه‌های مداخله کیفیت زندگی کاری را دنبال می‌کنند چرا که با وقوع پیشگویی خودکام‌بخش در جهت مثبت؛ باور فرد به کارآمدی خویش (کارلتون و همکاران، ۲۰۱۸) قوی‌تر می‌گردد و از طریق بهبود خودارزیابی‌ها افراد قادر می‌شوند تا با چشم‌اندازی امیدوارانه‌تر برنامه‌های مداخله‌ای مربوط به کیفیت زندگی کاری را دنبال کنند، به‌همین منظور نیز مداخله مبتنی بر خوش‌بینی در ابتدای جلسات می‌تواند به افرادی که خوش‌بینی کمتری دارند کمک کند تا از طریق بهبود سطح خوش‌بینی و باورهای کارآمدی خود، مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری را امیدوارانه‌تر در جهت شکوفایی خود طی کنند.

در نهایت آنچه که بطور کلی می‌توان دریافت این است که بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان یک گام زیربنایی در جهت حل معضلات زندگی فردی و شغلی کارکنان و به دنبال آن بالندگی فرد و سازمان باشد، زیرا تا زمانی که کارکنان در درون یک سازمان احساس آرامش و رضایت نکنند و محیط را برای کاهش تعارضات و پویایی در مسیر شکوفایی مساعد نبینند شوقی برای کارا بودن نخواهند داشت که این امر تهدیدی جدی برای اثربخشی فردی و سازمانی تلقی می‌گردد. یکی از دستاوردهای مهم و نوآورانه پژوهش در این مسئله بود که نتایج نشان داد که آموزش‌ها و مداخلات مربوط به بهبود کیفیت زندگی کاری در مورد کارکنانی که احساس ناامنی شغلی پایینی دارند می‌تواند مؤثر باشد و به آنها کمک کند تا بر تعارضات خود خصوصاً تعارضاتی که زندگی شخصی و خانوادگی آنان را درگیر کرده و متعاقباً می‌تواند زندگی کاری را نیز به شدت درگیر کند، فائق آیند. دستاورد دیگر این پژوهش این بود که نشان داد چنانچه مدیران خوش‌بینی را در زیرمجموعه‌های خود تقویت کنند راه برای بهبود کیفیت زندگی کاری آنان در جهت خودشکوفایی به سهولت هموار می‌گردد. این دستاوردها می‌تواند خبری خوش برای سازمان‌ها و کارکنان آنها باشد، به همین دلیل در قالب یک پیشنهاد کاربردی آموزش برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری خصوصاً در مورد کارکنانی که احساس امنیت شغلی اندکی دارند و همچنین ایجاد فضای خوش‌بینانه برای تقویت شکوفایی آنان پیشنهاد می‌گردد. در تعمیم نتایج

این پژوهش می‌بایست به این محدودیت که پژوهش بر روی کارکنان مرد در یک کارخانه تولیدی خصوصی در بروجن صورت گرفته و امکان دارد این سازمان از نظر ساختار، وضعیت، فرهنگ و جنسیت کارکنان با سایر سازمان‌های دولتی و خدماتی تفاوت‌هایی داشته باشد توجه کرد؛ بر همین اساس بررسی موضوع این پژوهش در سازمان‌های خدماتی و دولتی و در میان زنان به پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌گردد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- امامی نایینی، نسرین. (۱۳۹۲). *مهارت‌های زندگی ویژه بزرگسالان شاغل*. تهران: معاونت امور فرهنگی و پیشگیری سازمان بهزیستی.
- براننده، امین؛ سماواتیان، حسین؛ و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۷). شناسایی شاخص‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بخش تولید: یک پژوهش کیفی بر اساس روش پدیدارشناسی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۹، ۴، پیاپی ۷۴.
- برنز، دیوید. (۱۳۹۷). *روان‌شناسی افسردگی*. مترجم: مهدی قراچه‌داغی. تهران: نشر دایره.
- بیغمی، محمد کاظم؛ سرلک، محمدعلی؛ کولیوند، پیرحسین؛ و احمدی، علی‌اکبر. (۱۳۹۶). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در تهران. *شفای خاتم*، ۵، (۲)، ۳۹-۲۹.
- باغوش، عطاله؛ زارعی، اقبال؛ زینلی، حسین؛ و دمی‌زاده، حسن. (۱۳۹۵). تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجیگری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۷، (۳)، ۷۲-۵۹.
- پناهی، احسان. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روان‌شناختی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- پروین، لارنس؛ و جان، آلیور. (۱۳۹۵). *شخصیت: نظریه و پژوهش*. مترجمان: محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: انتشارات آبیژ.
- حشمتی‌راد، راحله؛ خسروی، محمودرضا؛ و بهرام‌زاده، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین خوش‌بینی و فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری در میان معلمان مدارس دخترانه ابتدایی شهر بجنورد. *کنگره بین‌المللی علوم اسلامی، علوم انسانی*، تهران: آذرماه ۱۳۹۵.
- حیدری‌ساریان، وکیل. (۱۳۹۳). نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی مطالعه موردی: شهرستان مشکین‌شهر. *جغرافیا*، ۱۲، (۴۲)، ۲۵۵-۲۳۹.

- خدابخشی، مهدی، (۱۳۸۳). *هنجاریابی، پایایی و روایی مقیاس خوش بینی در شهر اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- کلینکه، کریس آل. (۱۳۹۶). *مهارت های زندگی*. مترجم: شهرام محمدخانی. تهران: نشر رسانه تخصصی.
- گل پرور، محسن؛ زراعتی، مهناز؛ و آتش پور، سیدحمید. (۱۳۹۳). رابطه تعارض و سرریز شدگی کار- خانواده با بهزیستی روانی و جسمی در پرستاران زن. *پژوهش و سلامت*، ۴(۳)، ۷۸۷-۷۷۸.
- مگیار-موئه، جینا. آل. (۱۳۹۳). *مداخلات روان شناسی مثبت نگر*. مترجمان: علی اکبر فروغی، جلیل اصلانی و سحر رفیعی. تهران: انتشارات ارجمند.
- نعیمی، گیتا؛ نظری، علی محمد؛ و ثنایی ذاکر، باقر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰)، ۷۲-۵۷.
- Arif, A., Zia-uD-din, M., Iqbal, I., & Naqvi, S.D.R. (2017). The Impact of Mediating Role of Job Security between Work-Family Conflict and Employee Welfare Service. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7, 6, 326-341.
- Balz, A. (2017). Cross-National Variations in the Security Gap: Perceived Job Insecurity among Temporary and Permanent Employees and Employment Protection Legislation. *European Sociological Review*, 33(5), 675-692.
- Bernard, M.E., Froh, J.J., DiGiuseppe, R., Joyce, M.R., Dryden, W. (2010). Albert Ellis: Unsung hero of positive psychology. *Journal of Positive Psychology*, 5(4), 302-310.
- Bloom, P. (2017). Empathy and its discontents. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(1), 24-31.
- Burgard, S.A., & Lin, K.Y. (2013). Bad jobs, bad health? How work and working conditions contribute to health disparities. *American Behavioral Scientist*, 57 (8), 1105-1127.
- Carballo-Penela, A., Varela, J., & Bande, B. (2018). The Direct and Indirect Effects of Self-Efficacy on Salespeople's Emotional Exhaustion and Work-Family Conflict: A Study Using the Job Demands-Resources Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. doi:10.1002/cjas.1503
- Carstensen, L.L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312, 1913-1915.
- Carver, C.S. (2014). *Optimism*. In: Michalos A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Dordrecht.
- Carver, C. S., & Scheier, M.F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological review*, 97(1), 19.
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (2002). *Optimism*. In C. R. Synder & J. Shane (Eds.), Handbook of positive psychology. New York: Oxford.

- Carver, C. S., Scheier, M.F. & Segerstrom, S. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7): 879-889.
- Carleton, E. L., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 50(3), 185-194.
- Choi, S.B., Cundiff, N., Kim, K. & Akhatib, S.N.(2018).Organisational commitment and job satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(1), 1-29.
- Cummings,T.G. & Worley, Ch.(2009). *Organization Development & Change*, 9th Ed. USA: South-Western Cengage Learning,.
- Curran, P. J., Obeidat, K., & Losardo, D. (2010). Twelve Frequently Asked Questions About Growth Curve Modeling. *Journal of Cognition and Development*, 11(2), 121–136.
- Couture, M., Desrosiers, J., Leclerc, G. (2007). Self-actualization and poststroke rehabilitation. *International Journal of Rehabilitation Research*, 30(2), 111-117.
- Efron, B., & Tibshirani, R.J. (1994). *An Introduction to the Bootstrap*. UK: Chapman and Hall/CRC.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). (2003). *A New Organisation of Time over Working Life* 10 Jan 2010, <http://www.eurofound.eu.int/publications>.
- Faraci, P. and Cannistraci, S. (2015). The Short Index of SelfActualization: A factor analysis study in an Italian sample. *International Journal of Psychology Research*, 8 (2), 23 – 33.
- Friedman, S.D.(2014). *Leading the Life You Want: Skills for Integrating Work and Life*.Harvard Business Review Press.
- Frisch, M.(2006). *Quality of life therapy*. New Jersey: John wiley & Sons.
- Goretzki, M.(2016). *Determinants of perceived job security*. M.Sc dissertation for degree of psychology, University of Twente.
- Graham, D, Ch., Weinman, J., & Sadjadi, R. (2014). A multicentre postal survey investigating the contribution of illness perceptions, coping and optimism to quality of life and mood in adults with muscle disease. *Clinical Rehabilitation*, 28(5), 508-519.
- Grote, G. & Guest, D.(2016). The case for reinvigorating quality of working life Research. *Human Relations*, 20(2), 149-167.
- Gustems-Carnicer, J., Calderón, C., & Forn Santacana, M. (2017). Psychometric properties of the Life Orientation Test (LOT-R) and its relationship with psychological well-being and academic progress in college students. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(1), 19–27.
- Hannif, Z., Cox, A., & Almeida, SH. (2014) .The impact of ICT, workplace relationships and management styles on the quality of work life: Insights from the call centre front line. *Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 24(1), 69-83.

- Higgins, M., Dobrow, S.H. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 749– 769.
- Jafari, P.H., Borji, M., Borji, M. & Moslemi, A. (2016). The Relationship between Spiritual Well-being and Quality of Life and Optimism on the Staff of Arak University of Medical Sciences. *Health, Spirituality and Medical Ethics*,3(2), 9-16.
- Kauhanen, M. & Nätti, J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3),783-799.
- Kim, J. G.(2017). *Job security awareness in relation to job continuity for seafarers sailing on international ships*. M.Sc dissertation, World Maritime University.
- Kim, T. , Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638–1657.
- Kochoian, N. , Raemdonck, I ., Frenay , M. & Zacher, H.(2016). The Role of Age and Occupational Future Time Perspective in Workers' Motivation to Learn. *Vocations and Learning*, DOI 10.1007/s12186-016-9160-9
- Krems, J.A., Kenrick, D.T., & Neel, R. (2017). Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(9), 1337-1352.
- Lautizi, M., Laschinger, H. K. S., & Ravazzolo, S. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 17(4), 446–452.
- Lawson, K M., Davis, K. D. , McHale, S.M., Hammer, L B. & Buxton, O. M. (2014). Daily Positive Spillover and Crossover from Mothers' Work to Youth Health. *Journal of Family Psychology*,(28)6, 897–907.
- Lee, J.S., Back, K.J., & Chan, E.S.W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (27)5, 768-789.
- Li, C. H. & Wu, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential ante-cedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
- Liu, C., Cheng, Y., Hsu, A. S. C., Chen, C., Liu, J., & Yu, G. (2018). Optimism and self-efficacy mediate the association between shyness and subjective well-being among Chinese working adults. *Plos One*, 13(4), 1-10.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M.(2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60,541-572.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366.
- Martin, M. W. (2012). *Happiness and the good life*. New York: Free Press.

- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M.(2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and The engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Maybury, K.K. (2013). The Influence of a Positive Psychology Course on Student Well-Being. *Teaching of Psychology*, 40(1), 62-65.
- Morrison, P.S. (2014). Who cares about job security? *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 191-210.
- Myers, David G. (2009). *Social psychology* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Nam, T. (2018). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, doi:10.1016/j.techfore.2018.08.017
- Newstrom, J. W. & Keith, D. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 11th ed. London: McGraw-Hill.
- Nuttin, J. R., & Lens, W. (2014). *Future time perspective and motivation: Theory and research method* (2th ed.). London: Psychology Press.
- Pirani, E. and Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine*, 124, 121-131.
- Rodrigues, L., & Girandola, F. (2017). Self-prophecies and Cognitive Dissonance: Habit, Norms and Justification of Past Behavior. *North American Journal of Psychology*, 19(1), 65-86.
- Ruppner L. (2013). Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. *Social Indicators Research*, 10(1), 327-346.
- Saleem, A., Saba, G. & Adnan, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2, 33-42.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implication of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, M. (2000). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: The Free Press.
- Senasu, K., & Singhapakdi, A. (2018). Quality-of-Life Determinants of Happiness in Thailand: the Moderating Roles of Mental and Moral Capacities. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 59-87.
- Shafaei, J., Saadati, S., Sabetkhah, P., & Mirzaei, A. (2014). The relationship between optimism, self-actualization, religious orientation and psychological well-being on active and non active elders. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(4), 2121-2126.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, Ph. & Lee, D.J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 55(3), 241-302.

- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job security and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work-Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38 (1), 3-24.
- Turner, M., & Lingard, H. (2016). Improving workers' health in project-based work: job security considerations. *International Journal of Managing Projects in Business*, 9(3), 606-623.
- Vande Griek, O. H., Clauson, M. G., & Eby, L. T. (2018). Organizational Career Growth and Proactivity. *Journal of Career Development*,. doi:10.1177/0894845318771216
- Van Laar, D. L., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-related Quality of Life (QoWL) scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.
- Voydanoff, P.(2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 707-726.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219.
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24, 487-493.