



The Impact of Work - Life Balance on Psychological Safety of Staff with the Mediating Role of Organizational Optimism

Gholamali Tabarsa

Professor of Management Dept,
Faculty of Accounting and
Management, Shahid Beheshti
University, Tehran, Iran

Mansooreh Moeini Korbekandi*

Ph.D. Student of Organizational
Behavior, Faculty of Economics and
Management, Tarbiat Modares
University, Tehran, Iran

Abstract

The present study was conducted to investigate the effect of work- life balance on psychological safety of staff with the mediating role of organizational optimism. The study in terms of purpose is practical and in terms of methods of data collection is survey from group of descriptive researches. The statistical population are female faculty members in the faculties and research institutes of Shahid Beheshti University including 163 persons, The number of statistical samples obtained is 65 people. The tool of data collection are questionnaire of work – life balance provided by Agha et al. (2017) and questionnaire of optimism provided by Carver et al. (2010) and questionnaire of psychological safety of staff provided by Maslow (2004). Data analysis was performed with Structural Equation Modeling approach (SEM) with partial least squares method through Smart-PLS 3 software. The findings of this study show that proposed research model is validated and based on it; Work- life balance has led to organizational optimism and this has an impact on psychological safety of staff. Also, organizational optimism variable plays an intermediary role in the relationship between work – life balance and psychological safety of staff.

Keywords: work-life balance, dimensions of work-life balance, organizational optimism, psychological safety of staff.


* Corresponding Author: mansooreh.moeini@yahoo.com

How to Cite: Tabarsa, G., Moeini Korbekandi, M. (2022). The Impact of Work - Life Balance on Psychological Safety of Staff with the Mediating Role of Organizational Optimism. *Management Studies in Development and Evolution*, 31(103), 31- 69.




تأثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی

استاد گروه مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

غلامعلی طبرسا 

دانشجوی دکتری رشته رفتار سازمانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

منصوره معینی کربکنندی  *

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی از گروه پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری اعضای هیات علمی زن در دانشکده‌ها و پژوهشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی به تعداد ۱۶۳ نفر است که تعداد نمونه آماری بدست آمده ۶۵ نفر می‌باشد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه تعادل کار-زندگی ارائه شده توسط آقا و همکاران (۲۰۱۷) و پرسشنامه خوش بینی ارائه شده توسط کارور و همکاران (۲۰۱۰) و پرسشنامه ایمنی روانی ارائه شده توسط مازلو (۲۰۰۴) می‌باشد. تحلیل داده‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart-PLS 3 انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و براساس آن؛ تعادل کار-زندگی به خوش بینی سازمانی منجر شده و این امر بر ایمنی روانی کارکنان تأثیر دارد. همچنین متغیر خوش بینی سازمانی در رابطه بین تعادل کار-زندگی و ایمنی روانی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: تعادل کار - زندگی، ابعاد تعادل کار-زندگی، خوش بینی سازمانی،

ایمنی روانی کارکنان.

مقدمه

ورود به دوره فراصنعتی که تغییرات بنیادینی در ابعاد متعدد در جوامع بشری ایجاد کرده است، دستاوردهایی غیرقابل انکار در سبک زندگی، فرهنگ و حتی ارتباطات عمومی افراد به همراه آورده است؛ به صورتی که افراد به منظور گذر از فراز و نشیب‌های زندگی، ناگزیر به سپری کردن بخش عمده‌ای از ساعت‌های روزانه خود در محل کار می‌باشند. بر این اساس داشتن نقش‌های متفاوت در محیط کار، افراد را از پرداختن به سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و غیره دور ساخته است (حسن طهرانی و همکاران، ۱۳۹۱).

در طول تاریخ، کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان بوده و انسان خود را با کار معنا کرده است: با وجود این، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود. نیاز انسان به آرامش و استراحت برعهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و مانند آن ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند. کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل بر یکدیگر داشته باشند؛ با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان را فراهم می‌آورد. این بحث به ظاهر ساده؛ مناقشات حاشیه‌ای بسیار زیادی را دامن زده است. یکی از سوال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به این سوال نیز ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد، با وجود این، لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند. بی‌توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی دارد (مدنی، ۱۳۸۵: ۴۲).

در رشته مدیریت سازمان و روانشناسی اجتماعی، چگونگی مقابله و کاهش عدم اطمینان سازمانی و ریسک بین فردی از نظر روانشناسی فردی یک موضوع تحقیقاتی بسیار مهم است. طبق نظریه مدیریت عدم اطمینان (Lind & Van Den Bos, 2002) کارمند باید با جنبه‌های مختلف عدم اطمینان و ریسک بین فردی در محیط کار مقابله کند. تجربه عدم

اطمینان بر شناخت، احساسات و رفتار فرد تأثیر می‌گذارد، حتی به خودآگاهی فرد نیز محدود می‌شود. عدم اطمینان و تجربه ریسک بین فردی خسته کننده و نگران کننده است، باعث می‌شود فرد نیاز و انگیزه عدم اطمینان و ریسک را کاهش داده و اعتماد بین فردی و ایمنی را بر این اساس ایجاد کند (Thau et al., 2009).

تعریف رسمی از ایمنی روانی برای اولین بار توسط مازلو در سلسله مراتب خود از نیازها به عنوان "نوعی احساس اعتماد به نفس، ایمنی و جدا شدن آزادی از ترس و اضطراب توصیف شده است، به ویژه، این شامل احساساتی است که شخص نیازهای فعلی و آینده را برآورده می‌کند" (Maslow, 1945). ادراک ایمنی روانی در زمینه سازمان از جو روانشناختی نشأت گرفته است (Wang Meiling & Li Shantian, 2007).

اهمیت رشد روانشناسی مثبت در محیط کار اخیراً توسط محققان شناخته شده است (Beheshtifar & Rahimi-Nezhad, 2012). بسیاری از مجلات دانشگاهی و مدیریتی در درک رفتارهای موجود در محیط کار مرتبط با تئوری‌های خوش بینی و انگیزه انسان نقش داشته‌اند. افرادی که دلایل وقایع بد را به علل خارجی، ناپایدار و خاص نسبت می‌دهند و دلایل وقایع خوب را به علل شخصی و فراگیر نسبت می‌دهند، خوش بین هستند. کسانی که دلایل بروز حوادث بد را به علل درونی، پایدار و جهانی و دلایل وقایع خوب را به علل ناپایدار نسبت می‌دهند، بدبین هستند. بنابراین، خوش بینان از وقایع مثبت در زندگی خود اعتبار می‌گیرند و معتقدند که علل شخصی وقایع مثبت باید در آینده ادامه یابد. علاوه بر این، این دلایل شخصی یا شایستگی‌های شخصی در رسیدگی به شرایط آینده در بسیاری از جنبه‌های مختلف زندگی آنها مفید خواهد بود (Kluemper, 2009). خوش بینی به عنوان یکی از گسترده‌ترین تعصبات رفتاری شناخته شده است (Dawson et al., 2012). مطالعات مربوط به خوش بینی در درجه اول به مزایای جسمی و روانی خصیصه خوش بینی توجه داشته و نشان داده‌اند افرادی که معتقدند اتفاقات خوب در آینده رخ خواهد داد، از این تفکر مثبت بهره‌مند می‌شوند (Trunzo & Pinto, 2003). در شرایط کنونی، خوش بینی ما را به باور یا حداقل امید می‌رساند که بشر با استفاده مسئولانه از دانش و عقل می‌تواند شرایط موجود را بهبود بخشد (Gabris et al., 1998).

بر اساس مطالعه صورت گرفته تعادل کار - زندگی به ایمنی روانی کارکنان منجر می‌شود (حیدری، ۱۳۹۴). وقتی کارکنان از برنامه‌های کاری انعطاف پذیر، برابری جنسیتی و زمان

کافی برای اوقات فراغت برخوردار باشند، توانایی بیشتری برای کنترل و هماهنگی مسئولیت‌های کاری و زندگی خواهند داشت و سلامت جسمی و روانی آنها حفظ خواهد شد و احساس می‌کنند که مدیران سازمان به رفاه آنها اهمیت می‌دهند و ایمنی روانی آنها در محیط کار افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد افرادی که از تعادل کار - زندگی برخوردارند و نسبت به کار و حرفه خود خوش بین هستند، به ایمنی روانی بالایی دست پیدا کنند. ما پیش بینی می‌کنیم برای اینکه تعادل کار - زندگی موفقیت آمیز باشد، باید با سطح بالایی از خوش بینی همراه باشد. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با تاکید بر نقش میانجی خوش بینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی انجام پذیرفته است. سوال کلی تحقیق حاضر این است که آیا تعادل کار - زندگی با توجه به نقش میانجی خوش بینی سازمانی بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعادل کار - زندگی

بین دانشمندان اتفاق نظر وجود دارد که WLB از نظر اکثر کارمندان بسیار ارزشمند است (Kossek et al., 2014) و تأثیرات مهمی بر رفاه و بهره‌وری کار مردم در سراسر جهان دارد (Lyness & Judiesch, 2014). فرض اساسی در بسیاری از زمینه‌های تحقیق این است که کار و خانواده به گونه‌ای در هم آمیخته‌اند که آنچه در یک دامنه رخ می‌دهد احتمالاً دامنه دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تعامل بین کار و خانواده به عواقب مثبت و منفی منجر می‌شود (Talukder, 2019). اما، با وجود مزایایی که یک فرهنگ WLB در نتیجه تأثیر آن بر بهره‌وری، ترک خدمت و غیبت ارائه می‌دهد، سازمان‌ها در توسعه فرهنگ WLB آهسته عمل کرده‌اند (Kirby & Krone, 2002). شاید این امر تا حد زیادی به این دلیل باشد که سازمان‌های معدودی آماده هستند تا با چالش‌های مربوط به توسعه چنین فرهنگ‌هایی روبرو شوند. به نظر می‌رسد یکی از چالش‌های اساسی عدم آگاهی است. در این راستا، مطالعات تحقیقاتی قبلی در مدیریت کسب و کار تأیید می‌کند که شکست‌های بیشمار در اجرای فرهنگ‌های WLB، نتیجه عدم دانش است (Poelmans et al., 2003). با این حال، باید توجه داشت که ایجاد یک فرهنگ جدید معمولاً باعث

ایجاد مشکلات درونی می‌شود زیرا این روند اغلب با فرهنگ فعلی از نظر اعتقادات، عادات و چیزهایی که افراد مورد توجه قرار می‌دهند مغایرت دارد (Argyris & Schön, 1978). کلارک تعادل کار-زندگی را رضایت و عملکرد خوب در کار و خانواده با حداقل تعارض نقش تعریف کرده است (Clark, 1997: 344). فرون، تعادل کار-زندگی را سطوح پایین تعارض بین نقشی و حد بالای تسهیل در نقش‌ها عنوان کرد (Frone, 2003: 145). در حالی که کرچمیر تعادل را داشتن انرژی، زمان و تعهد کافی برای تجربیات ارضا کننده در همه ابعاد زندگی می‌داند و یک زندگی متعادل را این گونه تعریف کرده است: داشتن یک زندگی رضایت بخش در کلیه زمینه‌ها که برای دستیابی به آن، افراد باید منابع شخصی خود مانند انرژی، زمان و تعهد را به صورت مناسبی بین همه زمینه‌ها توزیع کنند (Kirchmeyer, 2000:80-82).

تعادل کار-زندگی واژه عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به منظور بهبود تجربه کارکنان در زمینه‌های کاری و غیرکاری به کار برده می‌شود. کاسیو، برنامه‌های تعادل کار-زندگی را اینگونه تعریف می‌کند: هرگونه منافع یا شرایط کاری که کارفرمایان برای کارکنان فراهم می‌آورند تا کارکنان بتوانند بین نیازهای کاری و غیرکاری خود تعادل برقرار کنند (Cascio, 2000:12). بنابراین فعالیت‌ها و برنامه‌های تعادل کار-زندگی به اقدامات داوطلبانه‌ای اشاره دارد که سازمان‌ها برای تسهیل در امر مصالحه و تلفیق بین زندگی شخصی و کاری، در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. برخی از این اقدامات و حمایت‌های سازمانی عبارتند از: خدمات مشاوره‌ای به کارکنان، برنامه‌های یاری رسان به کارکنان، آموزش مدیریت زمان، آموزش مدیریت استرس و تسهیلات نگهداری از فرزندان کارکنان چه در داخل و چه در بیرون سازمان (McCarthy, 2010:161).

تعادل کار و زندگی را می‌توان به عنوان ارزیابی عاطفی و شناختی فرد از رضایت وی از تناسب کار و زندگی خصوصی تعریف کرد (Valcour, 2007). تعادل خوب زندگی کاری به طور سودمندی به سلامتی و نتایج کاری مربوط می‌شود. به عنوان مثال، در یک بررسی گسترده، وهرمان^۱ (۲۰۱۶) دریافت که رفاه (به عنوان مثال، رضایت از زندگی)، مشکلات روانی (به عنوان مثال، علائم ترس و افسردگی)، مشکلات روانی مربوط به کار (به عنوان مثال، خستگی و تحریک) و سایر موارد وضعیت سلامتی و همچنین نگرش نسبت به

1. Wöhrmann, A. M.

کار و سازمان (به عنوان مثال رضایت از کار، تعهد و ترک خدمت) مربوط به تعادل کار و زندگی کارکنان است. بنابراین، تناسب کار و زندگی خصوصی نه تنها برای رفاه حال کارمندان مهم است، این امر همچنین می‌تواند از طریق احتمال بالاتر عدم وجود بیماری در کارمندان (Nilsen et al., 2017)، اهداف ترک خدمت و کاهش تعامل یا عملکرد بر سازمان‌ها تأثیر بگذارد (Amstad et al., 2011; Wöhrmann et al., 2020). لازم به ذکر است که سطح بالایی از استقلال در زمان کار، که کارمندان را کاملاً آزاد در انتخاب ساعات کار خود قرار می‌دهد، ممکن است اثرات نامطلوبی بر زندگی خصوصی کارمندان بگذارد (Seitz & Rigotti, 2018; Lott, 2017). به ویژه هنگامی که با شدت کار یا فشار زیاد همراه باشد، استقلال زمان کار ممکن است تضاد در زندگی کاری و رفتارهای خود به خطر انداختن مانند افزایش ناسالم ساعت کار را تسهیل کند (Hünefeld et al., 2019; Lott, 2017).

به طور خاص، استقلال در زمان کار، اگر به عنوان بخشی از یک استراتژی با عملکرد بالا معرفی شود، مربوط به اضافه کاری است. با این حال، اگر کارمندان کنترل بیشتری بر برنامه کاری خود برای افزایش تعادل کار و زندگی خود داشته باشند، اضافه کاری به میزان قابل توجهی افزایش نمی‌یابد (Chung & van der Horst, 2020).

به گفته توماس و گانستر (۱۹۹۵)، متعادل سازی مسئولیت‌ها بین خانه و محل کار از طریق رفتار نظارتی حاصل می‌شود (Talukder, 2019). این به این دلیل است که سرپرستان می‌توانند با پرس و جو در مورد نیازهای خانوادگی کارمندان یا ابراز نگرانی و تشویق به کارکنانی که به دلیل تقاضای منابع بین خانواده و محل کار دچار مشکل شده‌اند، حمایت خود را نشان دهند (Bagger & Li, 2014). چنین حمایت خانوادگی سرپرستان در کاهش تعارض کار زندگی تجربه شده توسط کارمندان بسیار مهم است (Breugh & Frye, 2008).

به عنوان یک منبع کاری مهم، کنترل زمان کار ممکن است به کارمندان کمک کند تا خواسته‌های شغلی و شخصی خود را مدیریت کنند، در نتیجه سلامتی و تعادل بین زندگی و کار را ارتقا می‌بخشد (Brauner et al., 2019). در همین راستا، والکور (۲۰۰۷) استدلال می‌کند که کارکنانی که سطح بالاتری از کنترل زمان کار را گزارش می‌کنند، توانایی بیشتری برای پاسخگویی به تقاضاهای زندگی دارند و ممکن است تقاضای شغلی مانند

ساعات کار طولانی تر را به عنوان منفی تجربه کنند. انتظار می‌رود بالاترین فشار در مشاغل با تقاضای زمان کار بالا و کنترل زمان کار پایین باشد. مختص برنامه‌های کاری، چندین مکانیسم ارائه شده است که رابطه با رفاه کارمندان را در نظر می‌گیرد. اولین و مهمترین، طول ساعات کار تعیین می‌کند که چه مدت کارکنان در معرض خواسته‌ها و خطرات محیط کار مانند شرایط نامطلوب یا طاقت فرسای کار یا حتی مواد سمی قرار بگیرند. علاوه بر این، ساعت کاری طولانی یا اضافه کاری ممکن است منجر به کوتاه شدن زمان بهبودی شود. اگر کارمندان نتوانند باتری‌های روحی و جسمی خود را شارژ کنند، این ممکن است منجر به اختلال در سلامت روان و جسم شود. علاوه بر این، کار شیفتی یا کار شبانه ممکن است منجر به اختلال در ریتم شبانه روزی شود، که با عملکردهای بیولوژیکی مانند سطح هورمون و خواب مرتبط است. بدین ترتیب، کار شیفتی یا کار شبانه ممکن است اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت بر سلامتی داشته باشد. علاوه بر این، تئوری نقش بیان می‌کند که کارکنان منابع محدودی برای تحقق نقش مانند زمان یا انرژی دارند. بر این اساس، کار بیش از حد در ساعات کاری یا اضافه کاری باعث کاهش زمان و انرژی موردنیاز کارمندان در سایر حوزه‌های زندگی مانند زندگی خانوادگی می‌شود. علاوه بر این، کار آخر هفته و کار شیفتی منجر به زمان کمتری در ساعت‌هایی می‌شود که به طور کلاسیک برای زندگی خصوصی اختصاص داده شده است. علاوه بر این، اگر کارفرمایان به طور مکرر ساعات کار را تغییر دهند، این شامل عدم پیش‌بینی کارمندان است. این امر ممکن است در تنظیم زندگی روزمره فرد با مشکلاتی همراه باشد (Brauner et al., 2019).

به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی، اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند و یا در مقابل هم قرار دادن اولویت‌های فرد و سازمان، کار و زندگی را به عنوان بازی مجموع صفر در نظر می‌گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می‌شود (Edwards, 2002: 2). از طرفی فقدان تعادل کار - زندگی در سازمان باعث کاهش ایمنی روانی کارکنان می‌گردد (حیدری، ۱۳۹۴).

ایمنی روانی

در توصیف اصطلاح ایمنی روانی، توضیح اینکه این ساختار با سایر ساختارهای برجسته مانند اعتماد، توانمندسازی، تعامل و انسجام تیمی ممکن است از نظر مفهومی مشابه به نظر برسند، مهم است (Edmondson, 1999; Frazier et al., 2017; Fransen et al., 2020). در مقابل، ایمنی روانی به برداشت فرد از محیط گروه گسترده‌تر و به ویژه پاسخ‌های پیش‌بینی شده سایر اعضای تیم نسبت به رفتارهای بین فردی "خطرناک" اشاره دارد (Edmondson, 2020; Fransen et al., 2004). اشنایدر (۱۹۷۵) مطرح کرد جو ادراک انتزاعی روانشناختی فرد برای یک رویداد، شرایط و تجربه خاص است. جیمز و جیمز (۱۹۸۹) تصور کردند که جو روانی به کارکنانی اطلاق می‌شود که چگونگی تاثیر محیط کار بر رفاه خود در حوزه روانشناسی را می‌شناسند. یانگ مینکسی (۲۰۰۲) جو روانی را به عنوان متغیرهای سطح فردی، "واکنش به فرآیند خصوصیات فردی، درگیری در شناخت، شکل‌گیری مفهوم و محیط کار" مشاهده کرد. کارمندان ممکن است کارها را توضیح دهند، نتایج احتمالی را پیش‌بینی کنند و حتی رفتار مناسب بعدی را مطابق با جو روانی ادراک شده خود انجام دهند (James & James, 1979). وقتی کارمندان می‌بینند که محیط کار به رفاه آنها کمک می‌کند، می‌توانیم آن را ایمنی روانی بنامیم، علاوه بر این، ایمنی روانی به کارکنانی اشاره دارد که از آزادی زیاد برای نشان دادن خود آگاه هستند، نگران آسیب دیدن تصویر، وضعیت سازمانی یا پیشرفت شغلی خود نیستند (Brown & Leigh, 1996). شاین و بنیس^۱ (۱۹۶۵) پیشتر درباره ایمنی روانی در محیط کار بحث کرده بودند و ایمنی روانی کارکنان در هنگام تغییر سازمان را تحلیل کردند، اشاره کردند "وقتی سازمان تغییر می‌کند، اگر اعضا توانایی تغییر داشته باشند، احساس امنیت خواهند کرد" (Yang Minxi, 2002).

در مطالعه تعلق خاطر کارکنان، کان^۲ (۱۹۹۰) همچنین ایمنی روانی را تعریف کرده است "کارمندان نگران تصویر خود، موقعیت و تأثیر منفی کار نیستند، صادقانه خود را ابراز می‌کنند و در زمینه‌های مختلف ضمیرهای متفاوت از خود را نشان می‌دهند. سپس، ادموندسون (۱۹۹۹) ایمنی روانی را از سطح فردی به سطح گروه، تحت عنوان "ایمنی روانی تیم" معرفی کرد، و اینگونه تعریف کرده است "وقتی اعضا در یک تیم در یک اقدام

1. Schein, E. H. & Bennis, W. G.

2. Kahn, W. A.

مخاطره‌آمیز درگیر هستند، اجرای این اقدامات بی‌خطر است، می‌تواند توسط همکاران پذیرفته شود"، وی اظهار داشت، ایمنی روانی کارکنان هنگامی زیاد است که: (۱) اعضای سازمان می‌توانند آزادانه صحبت کنند؛ (۲) سازمان ریسک‌پذیری را تشویق و اجازه آن را داده است؛ (۳) اعضای سازمان به یکدیگر اعتماد دارند و احترام می‌گذارند؛ (۴) اعضای سازمان برای امور دارای باورها و عقاید یکسان هستند.

از همه مهمتر، تحقیقات موجود نشان داده است که ایمنی روانی به طور موثری موانع بین فردی را کاهش می‌دهد و رفتارهای یادگیری را در سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌سازد (Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017). به طور خاص، تحقیقات نشان داده است که ارتباطات مثبتی بین ایمنی روانی و رفتار یادگیری در افراد و همچنین سطح تجزیه و تحلیل تیم و پشتیبانی تجربی از این مفهوم که ایمنی روانی به طور مثبت بر نوآوری و ایجاد دانش تاثیر می‌گذارد، وجود دارد (Andersson et al., 2020).

اصطلاح ایمنی روانی اعتقاد مشترک اعضای تیم است که تیم برای خطرپذیری بین فردی ایمن است. کلارک (۲۰۱۹) ایمنی روانی را شرایطی توصیف می‌کند که در آن فرد بدون ترس از شرمساری، حاشیه‌نشینی و یا به نوعی مجازات شدن، احساس امنیت، یادگیری، مشارکت در امنیت و ایمنی برای به چالش کشیدن وضعیت موجود می‌کند (Parker & Plooy, 2021). ایمنی روانی تأثیر قابل توجهی در کار تیمی، یادگیری تیمی، درک سازمانی، شایستگی تیمی و خلاقیت دارد (Han & Roh, 2020).

ایمنی روانی تیم بر تیم اما اعضای تیم، مبتنی بر اعتماد، باورهای شناختی مشابه تاکید دارد (Klimoski & Mohammed, 1994; Walsh, 1995). براون و لی (۱۹۹۶) ایمنی روانی را از سطح فردی به سطح سازمانی ارتقا دادند، آنها دیدند "ایمنی روانی سازمانی نوعی ادراک کارمندان از ویژگی‌های محیط سازمانی، شامل سه جنبه ادراک است: حمایت مدیریت، نقش‌های شغلی روشن و اجازه برای ابراز خود. لینگک بین (۲۰۱۰) فکر کرد که ایمنی روانی یک ساختار سلسله مراتبی چندگانه است، یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی.

جدول ۱. تعاریف ایمنی روانی

تعریف	نویسندگان	سطوح
نوعی احساس اعتماد به نفس، ایمنی و جدا شدن آزادی از ترس و اضطراب، به ویژه، این احساس را شامل می‌شود که شخص نیازهای فعلی و آینده را برآورده کند.	مازلو (۱۹۴۵)	فردی
در صورت تغییر سازمان، اگر اعضا توانایی تغییر داشته باشند، احساس امنیت می‌کنند.	شاین و بنیس (۱۹۶۵)	
کارمندان ممکن است کارها را توضیح دهند، نتایج احتمالی را پیش بینی کنند و حتی رفتار مناسب بعدی را مطابق با جو روانی ادراک شده خود انجام دهند.	جونز و جیمز (۱۹۷۹)	
نوعی ادراک وقتی کارمندان محیط کار را می‌بینند برای رفاه خود کمک می‌کنند.	جیمز و جیمز (۱۹۸۹)	
کارمندان نگران تصویر خود، موقعیت و تأثیر منفی کار نیستند، صادقانه خود را ابراز می‌کنند و در زمینه‌های متفاوت ضمیرهای متفاوت از خود نشان می‌دهند.	کان (۱۹۹۰)	
مبتنی بر اعتماد، باورهای شناختی مشابه	کلیموسکی و همکاران (۱۹۹۴)	گروهی
وقتی اعضا در هر تیمی با هرگونه اقدام مخاطره آمیز درگیر شوند، اجرای این اقدامات بی‌خطر است، می‌تواند توسط همکاران پذیرفته شود.	ادمونسون (۱۹۹۹)	
عضو تیم: (۱) اعضای سازمان می‌توانند آزادانه صحبت کنند. (۲) این سازمان ریسک پذیری را تشویق و اجازه آن را داده است. (۳) اعضای سازمان به یکدیگر اعتماد دارند و احترام می‌گذارند. (۴) اعضای سازمان برای امور دارای عقاید و باورهای مشابه هستند.	یانگ مینکسی (۲۰۰۲)	
ایمنی روانی به ایمنی روانی خود (ادراک خود از دیگران بی‌خطر است) و ایمنی روانی دیگران (در برقراری ارتباط با دیگران احساس امنیت می‌کند) تقسیم می‌شود.	تاینان (۲۰۰۵)	سازمانی
ایمنی روانی سازمانی نوعی ادراک کارکنان از ویژگیهای محیط سازمانی، شامل سه جنبه ادراک است: حمایت مدیریت، نقشهای شغلی شفاف و امکان ابراز خود.	براون و لی (۱۹۹۶)	
تعامل با اعتماد و باز بودن در محیط کار	می و همکاران ^۲ (۲۰۰۴)	
شيوه‌ها و رویه‌های رسمی و غیررسمی مدیریت سازمان، هدایت و پشتیبانی از فضای باز و قابل اعتماد در محیط کار	باثر و فرس ^۳ (۲۰۰۳)	

1. Tynan, R.
2. May et al.
3. Baer, M. & Frese, M.

ایمنی روانی غالباً به عنوان شاخصی از قرارداد روانی کارکنان، اعتماد سازمانی استفاده می‌شود، هنگامی که افراد احساس می‌کنند محیط بین فردی قابل اعتماد است، ایمنی روانی نیز نسبتاً قوی است (Kahn, 1990). در سطح کلی، ادراک ایمنی روانی به عنوان پیوند واسطه‌ای بین خصوصیات سازمان و پیامدهای فردی (مانند نگرش، انگیزش، عملکرد کارکنان) در نظر گرفته می‌شود (Edmondson, 2003; Li Rui, 2009).

در حال حاضر، اندازه‌گیری ایمنی روانی عمدتاً توسط مقیاس هفت موردی ادموندسون (۱۹۹۹) انجام می‌شود، که در ابتدا برای اندازه‌گیری ایمنی روانی تیم طراحی شده بود: (۱) اگر شما در این تیم اشتباه کنید، آن اغلب بر علیه شما استفاده می‌شود؛ (۲) اعضای این تیم قادر به ایجاد مشکلات و مسائل سخت هستند؛ (۳) افراد این تیم گاهی اوقات دیگران را به دلیل متفاوت بودن رد می‌کنند؛ (۴) در این تیم ریسک‌پذیر بودن بی‌خطر است؛ (۵) دشوار است از سایر اعضای این تیم کمک بخواهید؛ (۶) هیچ‌کس در این تیم نمی‌تواند عمداً به گونه‌ای عمل کند که تلاش‌های من را تضعیف کند؛ (۷) با همکاری با اعضای این تیم، مهارت‌ها و استعدادهای بی‌نظیر من ارزشمند می‌شود و مورد استفاده قرار می‌گیرد.

خوش بینی سازمانی

شایر و کارور^۱ (۱۹۸۵) و شایر و همکاران (۱۹۹۴) خوش بینی را به مثابه انتظارات مثبت تعمیم یافته در مورد رویدادهای آینده تلقی می‌کنند. تز اصلی اینجاست که خوش بینی یک ویژگی روانشناختی است که در قلب نگاه فرد به زندگی نهفته است (Puri & Robinson, 2007). بنابراین، خوش بینی یک ویژگی است که اساس تفکر مثبت است. خوش بینی منعکس کننده انتظارات مثبت فرد در مورد آینده است (Scheier & Carver, 2002).

تیگر^۲ (۱۹۷۹) خوش بینی را به عنوان "خلق و خو یا نگرش مرتبط با انتظار در مورد آینده اجتماعی یا مادی" تعریف می‌کند (ص ۱۸). به عبارت دیگر، خوش بینی اعتقاد فرد در مورد احتمال به دست آوردن نتایج مثبت در آینده است (Grant & Higgins, 2003)، و این تمایل در فرد وجود دارد که در مواجهه با عدم اطمینان به بهترین نتایج ممکن ایمان داشته باشد. فارنهام و آویسون^۳ (۱۹۹۷) اظهار داشت که خوش بینان ضمن اعتقاد به بهترین نتایج

1. Scheier, M. F. & Carver, C. S.

2. Tiger, L.

3. Furnham, A. & Avison, M.

ممکن در آینده، بر جنبه‌های مطلوب موقعیت‌ها، اقدامات و رویدادها تأکید می‌کنند (Medlin & Smith, 2010). در الگوی خود نظارتی رفتار کارور و شایر (۱۹۹۸)، افراد خوش بین مجموعه‌ای از احساسات نسبتاً مثبت را دارند و آنها حتی در هنگام مواجهه با مشکلات سعی در دستیابی به اهداف خود دارند، در حالی که آنها به سمت تضمین در برابر احساسات منفی متمایل نیستند (Rasmussen et al., 2006). پترسون^۱ (۲۰۰۰) خوش بینی بزرگ و کوچک را توصیف کرد. خوش بینی بزرگ (خصیصه) به انتظارات کمتر خاص مربوط می‌شود و منجر به نتایج مطلوب می‌شود زیرا آن یک حالت کلی از قدرت و انعطاف‌پذیری را ایجاد می‌کند. خوش بینی کوچک (حالت) مربوط به انتظارات خاص در مورد نتایج مثبت است و به دلیل ماهیت خاص، تغییرپذیر و زمینه‌ساز منجر به نتایج مطلوب می‌شود. یکی از مهمترین نکته‌ها در مورد خوش بینی این است که خوش بینی یک سبک تفکر است و نه یک قسمت دائمی از شخصیت شما. مردم می‌توانند یاد بگیرند که سبک تفکر خود را تغییر دهند درست مانند اینکه می‌توانند سبک لباس خود را تغییر دهند. مردم می‌توانند بیاموزند که خوش بینانه فکر کنند. همچنین، خوش بینی سازمانی ریشه در عمل‌گرایی مدیریتی دارد (Gabris et al., 1998).

اگرچه تحقیقات کمی در مورد خوش بینی در محیط کار وجود دارد، اما همه تأثیرات مثبت آن را تأیید می‌کنند. خوش بینی ممکن است با سلامت کارکنان مرتبط باشد. کلامپر (۲۰۰۹) اظهار داشت که حالت خوش بینی (نه خصیصه خوش بینی) یک شاخص بالقوه قدرتمند برای نتایج مهم سازمانی است، حتی پس از کنترل اثرات مثبت و منفی. بخش قابل توجهی از تحقیقات، خوش بینی را به نتایج مثبت سلامت روانی و جسمی پیوند داده است (Scheier et al., 2001; Taylor et al., 2000). خوش بینی با تعدادی از نتایج مطلوب در حوزه‌های مختلف سلامت جسمی و عملکرد روانشناختی همراه است. خوش بینی با افسردگی پایین، اختلالات خلقی کمتر و ارتباط متقابل بین فردی ارتباط دارد (Srivastava & Angelo, 2009). تعداد معدودی از مطالعات نیز نشان داده‌اند که خوش بینی منجر به عملکرد بهتر اجتماعی می‌شود. به عنوان مثال، خوش بینی با بیگانگی اجتماعی پایین و با دوستی‌های ماندگار همراه است (Srivastava et al., 2006). افرادی که بسیار خوش بین هستند، تمایل دارند که نگرش مثبت نسبت به آینده خود داشته باشند و معتقد هستند که با

1. Peterson, C.

موفقیت می‌توانند در سختی‌ها مانور دهند (Li & Wu, 2011). علاوه بر این، خوش بینی می‌تواند در سازگاری تحصیلی، شغلی و روانی نقش داشته باشد. خوش بینی با سطح بالایی از برنامه ریزی شغلی، اکتشاف و اهداف شخصی / شغلی همراه است (El-Anzi, 2005). پذیرفتن پیوند بین خوش بینی و عملکرد کارکنان آسان است. در عمل، این رابطه به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعاتی وجود دارد که نشان می‌دهد عملکرد خارج از محیط کار با خوش بینی همراه است (Medlin & Green, 2009). تیگر (۱۹۷۹) خوش بینی را یک ویژگی سازگار دانست. او خوش بینی را محرک تکامل انسان می‌داند، زیرا خوش بینی باعث تفکر در مورد آینده می‌شود. وقتی افراد شروع به پیش‌بینی آینده می‌کنند، نتایج خوب یا بد را پیش‌بینی می‌کنند. براساس این دیدگاه، خوش بینی ویژگی ذاتی انسان است. همین مفهوم توسط روانشناسان مدرن به عنوان "مکانیسم روانی تکامل یافته" تعریف شده است (Buss, 1991).

سالین و همکاران (۲۰۱۲) رابطه بین تعهد سازمانی، خوش بینی و خودکارآمدی در کارمندان بانک‌ها را بررسی کردند. به همین ترتیب یافته‌ها مطابق با مطالعه اخیر انجام شده توسط کارادماس و همکاران^۱ (۲۰۰۷) بود که دریافتند خوش بینی و خودکارآمدی با یکدیگر ارتباط مثبت دارند (Saleem et al., 2012). همچنین، استین و بوک^۲ (۲۰۰۳) رویکرد خوش بینانه را برای تقویت مقاومت، ظرفیت گزافه‌گویی در مواجهه با سختی ضروری می‌دانند. چرا خوش بینان، رکودهای اجتناب‌ناپذیر زندگی را بسیار متفاوت از عملکرد بدبینان تجربه می‌کنند؟ هر دو در طول مسافت طولانی احتمالاً با یک تعداد شکست مواجه هستند. پاسخ این سؤال در مورد خوش بینان درباره خودشان نهفته است. رایت (۲۰۰۵) اظهار داشت که توسعه منابع روانی مانند امید، خوش بینی و تاب‌آوری منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

خوش بینی هم در حوزه درون فردی و هم در شخصیت بین افراد دارای چندین مزیت است، در حوزه درون فردی، خوش بینی مربوط به بهزیستی عاطفی، راهکارهای مقابله مؤثر و حتی سلامت جسمی افراد است. در حوزه بین فردی، به نظر می‌رسد که افراد خوش بین نسبت به افراد بدبین سبک‌تر عمل می‌کنند و آنها عمدتاً از راهکارهایی برای حل مشکلات

1. Karademas et al.
2. Stein, S. J. & Book, H. E.

خود با دیگران استفاده می کنند که باعث حفظ روابط آنها می شود. در مجموع شواهد نشان می دهد که خوش بینی نقش مهمی در تجربیات انسانی دارد (Carver et al., 2010). در مجموع، خوش بینی کارکنان در محیط کار ممکن است به سلامت آنها مرتبط باشد، سلامت روانی، جسمی مثبت، افسردگی پایین، اختلالات خلقی کمتر و تعامل بین فردی منفی کمتر، منجر به عملکرد بهتر اجتماعی می شود. همچنین با سطح بالایی از برنامه ریزی شغلی، اکتشافی، اهداف شخصی / شغلی و خودکارآمدی همراه است و عملکرد آنها افزایش می یابد.

مرور پیشینه های پژوهشی

رافی و همکاران^۱ (۲۰۲۰) به بررسی تعادل کار- زندگی میان متخصصین پوست زن پرداختند. هدف این مطالعه ارزیابی از طریق یک سری سؤالات نظرسنجی با توجه به مسئولیت خانه و محل کار و تأثیر آن بر سلامت روان بود. هشتاد و پنج درصد پزشکان گروه متاهل بودند. درصد زیادی از پاسخ دهندگان برای انجام کارهای خود از کمک های خانواده در قالب پرستار بچه استفاده می کردند. مشارکت همسران در این گروه مورد تأکید قرار گرفت و اغلب به عنوان یک عامل مهم در حفظ وظایف زندگی در خانه مورد توجه قرار می گرفت. نتیجه این پژوهش این بود که خانم های حرفه ای در گروه ممکن است با هزینه کمی برای سلامت جسمی و روحی شخصی با وقت کمی برای ورزش و ساعت کمتر خواب در هر شب، تعادل کار و زندگی را حفظ کنند.

ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۰) به بررسی رابطه خوش بینی و رضایت شغلی پرستاران متخصص چینی: مدل میانجی گری چندگانه پرداختند. این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین خوش بینی، خودارزیابی های اصلی، راهبردهای مقابله مثبت و رضایت شغلی پرستاران متخصص چینی انجام شد. این مطالعه نتیجه گرفت که به صورت متوالی خوش بینی ابتدا با خودارزیابی های اصلی همراه بوده و سپس با استراتژی های مقابله مثبت همراه است، که به نوبه خود با رضایت شغلی پرستاران متخصص چینی مرتبط است. سرپرستان پرستاری بالینی باید در جهت بهبود بیشتر رضایت شغلی پرستاران اقداماتی را اتخاذ کنند که بیشتر در مورد حفظ رضایت از شغل پرستاران باشد.

1. Raffi et al.

2. Zhang et al.

ماتیللا - سانتاندر و همکاران^۱ (۲۰۱۹) به بررسی نگرش به شرایط کار: آیا کارگران اتحادیه اروپا از ساعات کار و تعادل کار و زندگی خود راضی هستند؟ پرداختند. هدف توصیف رضایت از ساعات کار و رضایت از تعادل بین کار و زندگی و ارتباط آنها در اتحادیه اروپا بود. رضایت از ساعات کار و تعادل کار و زندگی به ترتیب ۶۲/۸۰ درصد و ۴۸/۷۴ درصد بود و در بین زنان به طور قابل توجهی بالاتر بود. بالاترین درصد رضایت در کشورهای رژیم رفاهی اروپا (به ترتیب ۹۰/۲٪ و ۸۵/۳٪) یافت شد. بین رضایت از ساعات کار و تعادل کار و زندگی از نظر آماری تفاوت معنی داری وجود داشت و میزان وابستگی در طبقه بندی های فردی، استخدامی و کشور رژیم رفاهی متفاوت بود. دلایل اصلی اعلام شده برای نارضایتی عبارتند از ساعات کاری بیش از حد (۴۸/۷٪)، شیفیت کاری (۲۷/۹٪) و ناتوانی در تأثیرگذاری بر برنامه کاری (۲۸/۳٪). تفاوت براساس جنسیت و نوع رژیم رفاهی مشاهده شد. تفاوت ها در رابطه بین رضایت از توازن بین زندگی و کار و ساعات کاری با توجه به خصوصیات جامعه شناختی و رژیم رفاهی نشان داد که در شرایط کار در کشورهای اتحادیه اروپا نابرابری هایی وجود دارد.

هولند و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر حجم کار ادراک شده بر رضایت پرستار از تعادل کار و زندگی و قصد ترک شغل پرداختند. این مطالعه با هدف بررسی روابط بین حجم کار ادراک شده، رضایت از توازن بین کار و زندگی (یک شاخص بهزیستی) و قصد ترک شغل است. علاوه بر این، شیوه های کاری با درگیری بالا^۲ به عنوان نوعی حمایت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که این امر می تواند تأثیر منفی بار کاری ادراک شده بر بهزیستی پرستاران و قصد ترک شغل را به همراه آورد. نتایج نشان می دهد که حجم کار ادراک شده با افزایش قصد ترک شغل همراه است و با رضایت پرستاران از تعادل کار و زندگی میانجی می شود. از آنجا که پشتیبانی سازمانی از طریق HIWP ارائه می شود، این می تواند چنین اهدافی را کاهش دهد. این جنبه ها تحت کنترل کسانی است که نیروی کار را مدیریت می کنند و باید در بخش استراتژی های مدیریت منابع انسانی در بخش مراقبت های بهداشتی مرکزی باشند.

1 . Matilla-Santandera et al.

2 . HIWP

تان و باکر^۱ (۲۰۱۸) به بررسی توانمندسازی رهبری و ایجاد شغل: نقش خوش بینی کارکنان پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی رابطه توانمندسازی رهبری و ایجاد شغل و بررسی نقش تعدیل کننده خوش بینی به عنوان یک منبع شخصی است. آنها فرض کردند که بین توانمندسازی رهبری و ایجاد شغل برای کارکنان با سطح بالای (در مقابل پایین) خوش بینی ارتباط قوی تر خواهد بود. در مجموع ۳۳۱ کارگر نروژی از انواع مشاغل در مطالعه شرکت کردند. نتایج حاصل از تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه‌ها را تأیید کرد. توانمندسازی رهبری با ۳ مورد از ۴ استراتژی ایجاد شغل مورد بررسی رابطه مثبت داشت (افزایش منابع شغلی ساختاری، افزایش منابع شغلی اجتماعی و افزایش تقاضای چالش برانگیز شغلی)؛ اما کاهش تقاضای شغلی مانع نبود. علاوه بر این، خوش بینی باعث تقویت روابط توانمندسازی رهبری - شغل برای افزایش منابع ساختاری و افزایش مطالبات چالش برانگیز شد. نتایج حاکی از آن است که توانمندسازی رهبری، یک پیشینه مهم استراتژی‌های ایجاد شغل است، به جز برای کاهش تقاضای منع شده.

کراز و همکاران^۲ (۲۰۱۸) به بررسی خوش بینی، مقابله فعال و کیفیت زندگی در پرستاران پرداختند. پرستاران غالباً در بخش بالینی در معرض شرایط چالش برانگیز قرار می‌گیرند که این امر می‌تواند بر کیفیت زندگی پرستاران تأثیر منفی بگذارد. از این رو، خوش بین بودن و فعال بودن ممکن است پرستاران را در ایجاد دیدگاه مثبت به زندگی، بهبود سلامت کلی، دستیابی به طول عمر بالا و سطوح پایین استرس و کسب مهارت‌های مقابله‌ای موثر کمک کند. یافته‌ها حاکی از آن است که پرستاران از سطح بالاتر از متوسط خوش بینی و استفاده از مقابله فعال برخوردار بودند. ارتباط بین تعدادی از متغیرهای جمعیت شناختی و مرتبط با کار پرستاران و خوش بینی و مقابله فعال آنها برقرار شد. پرستاران گزارش کردند که بالاترین کیفیت زندگی آنها در حوزه روابط اجتماعی بود در حالی که حوزه فیزیکی به عنوان ناچیزترین حوزه رتبه‌بندی شد. خوش بینی و مقابله فعال با جنسیت، وضعیت تأهل و نوع بیمارستان تأثیر چندمتغیره آماری معنی‌دار بر چهار حوزه کیفیت زندگی نشان داد. خوش بینی و مقابله فعال در هنگام مواجهه با استرس‌های مرتبط با کار، تأثیر مثبتی بر

1 . Thun, S. & Bakker, A. B.

2 . Cruz et al.

کیفیت زندگی پرستاران دارد. این مطالعه اهمیت خوش بینی و مقابله فعال را در تضمین سطح بالای کیفیت زندگی پرستاران برجسته می کند.

کجارا-ناوارو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) به بررسی یادگیری ذاتی، عملکرد سازمانی و فرهنگ تعادل کار-زندگی پرداختند. این پژوهش به بررسی روابط بین یادگیری ذاتی و فرهنگ تعادل کار-زندگی می پردازد و می کوشد تا با بررسی تجربی ۲۲۹ شرکت کوچک و متوسط^۲ در صنعت فلز اسپانیا، تأثیر فرهنگ تعادل کار-زندگی بر عملکرد کسب و کار را مشخص کند. یافته ها نشان داد که برای ایجاد نگرش مثبت نسبت به تعادل کار-زندگی، مدیران باید فرایند یادگیری را ایجاد و پشتیبانی کنند. این یافته ها بینش های جالبی در مورد محرک های عملکرد سازمانی برای شرکت های کوچک و متوسط که فرهنگ WLB را پشتیبانی می کنند فراهم می کند.

چانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۱) به بررسی رابطه افسردگی، خودکارآمدی و خوش بینی در یک نمونه از پرستاران تایوان پرداختند. در کل، ۵۲/۵٪ پرستاران علائم افسردگی خفیف تا متوسط را گزارش کردند. خودکارآمدی و خوش بینی از عوامل مؤثر در برابر افسردگی بودند. نتایج پژوهش حاضر اهمیت خودکارآمدی و خوش بینی را تأیید می کند. پرستاران با ارزیابی مثبت و انتظار نسبت به خود و دیگران، تمایل به گزارش سطح افسردگی کمتری دارند. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که باید به مشکلات افسردگی پرستاران توجه بیشتری شود. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران پرستاری برای تقویت خودکارآمدی و خوش بینی پرستاران از روش های توانمندسازی در جهت جلوگیری از افسردگی در این حرفه استفاده کنند.

دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۴) به بررسی ارائه راهبردهای فردی و سازمانی موثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی - کار پرداختند. این پژوهش در پی ارائه راهبردهای فردی و سازمانی موثر در سلامت کارکنان از طریق نقش میانجی گری تعادل زندگی - کار است. نتایج نشان داد که تعادل زندگی - کار بر سلامت جسم و روان کارکنان تأثیر مستقیم و مثبتی دارد. همچنین سایر نتایج حاکی از آن است که گرچه راهبردهای فردی و سازمانی تعادل زندگی کاری به صورت مستقیم بر سلامت کارکنان تأثیر بسزایی ندارند، اما گسترش این

1. Cegarra-Navarro et al.

2. SME

3. Chang et al.

سیاست‌ها، کمک‌شایانی در ایجاد تعادل زندگی - کار کرده است و به صورت غیرمستقیم سطح سلامت عمومی افراد را بالا می‌برد.

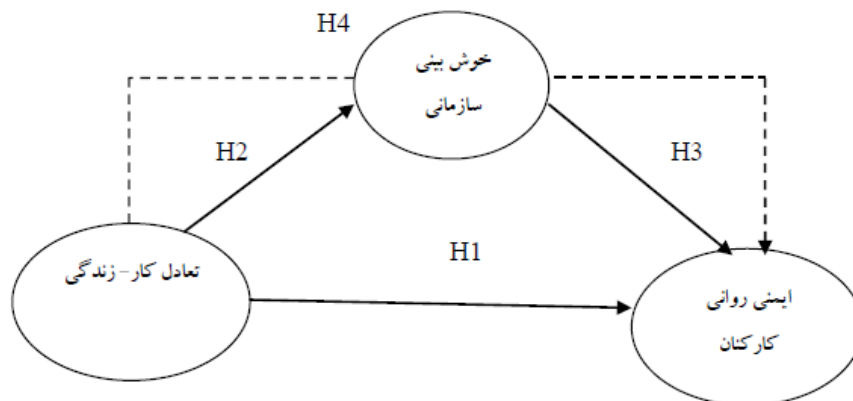
حیدری (۱۳۹۴) به بررسی نقش تعادل کار-زندگی بر امنیت روانی کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق بیان می‌دارد که حمایت محل کار، جهت‌گیری زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری و به طور کلی تعادل کار-زندگی در تعیین میزان امنیت روانی کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد.

اردلان و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی مدل‌یابی روابط توانمندسازی روانشناختی، معنویت در کار و امنیت روانی پرستاران پرداختند. هدف پژوهش مطالعه روابط بین توانمندسازی روانشناختی، معنویت در کار و امنیت روانی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر سندج بوده است. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی پرستاران در سطح مطلوب، معنویت در کار در سطح متوسط و امنیت روانی آنها در سطح پایین بود. بین توانمندسازی روانشناختی، معنویت در کار و امنیت روانی، روابط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. یافته‌ها همچنین نشان داد که توانمندسازی روانشناختی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی امنیت روانی پرستاران داشت. معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در افزایش توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی ایفا نماید.

مطالعه پیشینه پژوهش جهت تحلیل شکاف نظری نشان داد که پژوهش‌های گذشته بیشتر معطوف به بررسی یک متغیر از مجموع متغیرهای پژوهش حاضر است. نگاه غالب این تحقیقات، بررسی رابطه دوسویه حاصل از تاثیرگذاری یکی از این متغیرها بر یک جنبه کارکردی سازمان است. این پژوهش به طور همزمان چند متغیر را مورد توجه قرار داده است. هدف این پژوهش، بررسی تاثیر تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان است. در این میان، متغیر خوش‌بینی سازمانی به مثابه متغیر میانجی در جهت تسریع این تاثیر عمل می‌کند.

شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد که در آن تعادل کار-زندگی به عنوان متغیر پیش‌بین، ایمنی روانی کارکنان به عنوان متغیر ملاک و خوش‌بینی سازمانی به عنوان متغیر میانجی به کار گرفته شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



بر مبنای روابط پیش بینی شده در الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح شده‌اند:

- فرضیه ۱: تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۲: تعادل کار-زندگی بر خوش بینی سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۳: خوش بینی سازمانی بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۴: خوش بینی سازمانی نقش میانجی در ارتباط بین تعادل کار-زندگی و ایمنی روانی کارکنان دارد.

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش جمع‌آوری آنها، پیمایشی از گروه توصیفی است. جامعه آماری اعضای هیات علمی زن در دانشکده‌ها و پژوهشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی هستند. تعداد افراد جامعه آماری در زمان اجرای پژوهش ۱۶۳ نفر بوده است که پس از نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۶۵ نفر به دست آمد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه است. به منظور سنجش تعادل کار-زندگی از پرسشنامه ارائه شده توسط آقا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و سه مولفه تداخل کار با زندگی شخصی، تداخل زندگی شخصی با کار و بهبود زندگی شخصی کاری را می‌سنجد. به منظور سنجش خوش

1. Agha et al.

بینی سازمانی از پرسشنامه ارائه شده توسط کارور و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و دو مولفه خوش بینی ذاتی و بدبینی ذاتی را می‌سنجد. به منظور سنجش ایمنی روانی از پرسشنامه ارائه شده توسط مازلو (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد و چهار مولفه اطمینان به خود، احساس ناخشنودی، ناسازگاری محیطی و دید مردم نسبت به فرد را می‌سنجد. پرسشنامه‌ها در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت و روایی محتوایی آن تایید شد. ضمناً ابزار پژوهش از روایی سازه نیز برخوردار است که با تحلیل عاملی نیز این روایی تایید شده است.

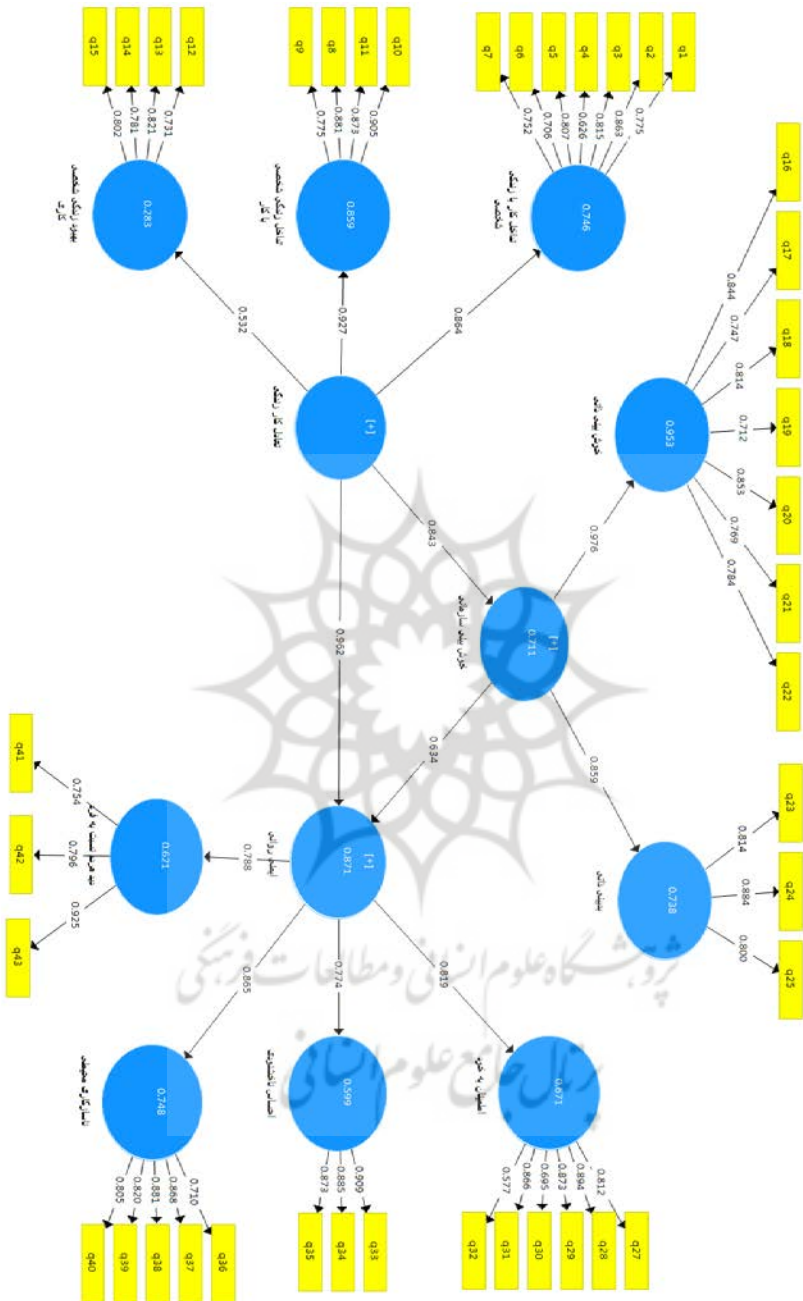
یافته‌ها

برای بررسی روابط فرض شده میان متغیرهای موجود در مدل مفهومی، از مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS 3 استفاده می‌شود. مدلسازی معادلات ساختاری در دو مرحله تحلیل و تفسیر می‌شود؛ ابتدا مدل اندازه‌گیری و پس از آن مدل ساختاری. منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی وزن‌ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون است.

الف) مدل اندازه‌گیری

در این مرحله ارزیابی می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده (سوالات تحقیق) اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر؟ بدین منظور، روایی و پایایی آنها بررسی می‌شود. برای بررسی پایایی از شاخص‌های متغیرهای مکنون و سازگاری درونی و برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا استفاده شده است. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه، باید بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ نیز باید بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد. در قالب شکل زیر، مدل اندازه‌گیری سه متغیر اصلی پژوهش ارائه می‌شود.

سنجش این مدل شامل پایایی مرکب برای ارزیابی سازگاری درونی، پایایی هر معرف و میانگین واریانس استخراج شده برای ارزیابی روایی همگراست. در ادامه در جدول ۲ به معیارهای ارزیابی مدل اندازه‌گیری انعکاسی فوق پرداخته می‌شود.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

جدول ۲. خلاصه نتایج مدل اندازه‌گیری

متغیر اصلی	متغیر مکتون	معرفها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)
	تداخل کار با زندگی شخصی	q1	۰/۷۷۵	۰/۸۸۳	۰/۹۰۸	۰/۵۸۸
		q2	۰/۸۶۳			
		q3	۰/۸۱۵			
		q4	۰/۶۲۶			
		q5	۰/۸۰۷			
		q6	۰/۷۰۶			
		q7	۰/۷۵۲			
تعادل کار - زندگی	تداخل زندگی شخصی با کار	q8	۰/۸۸۱	۰/۸۸۱	۰/۹۱۹	۰/۷۳۹
		q9	۰/۷۷۵			
		q10	۰/۹۰۵			
		q11	۰/۸۷۳			
زندگی	بهبود زندگی شخصی کاری	q12	۰/۷۳۱	۰/۷۹۱	۰/۸۶۵	۰/۶۱۵
		q13	۰/۸۲۱			
		q14	۰/۷۸۱			
		q15	۰/۸۰۲			
خوش بینی سازمانی	خوش بینی ذاتی	q16	۰/۸۴۴	۰/۸۹۹	۰/۹۲۱	۰/۶۲۵
		q17	۰/۷۴۷			
		q18	۰/۸۱۴			
		q19	۰/۷۱۲			
		q20	۰/۸۵۳			
		q21	۰/۷۶۹			
خوش بینی سازمانی	بدبینی ذاتی	q22	۰/۷۸۴	۰/۷۷۹	۰/۸۷۲	۰/۶۹۵
		q23	۰/۸۱۴			
		q24	۰/۸۸۴			
		q25	۰/۸۰۰			

ادامه جدول ۲.

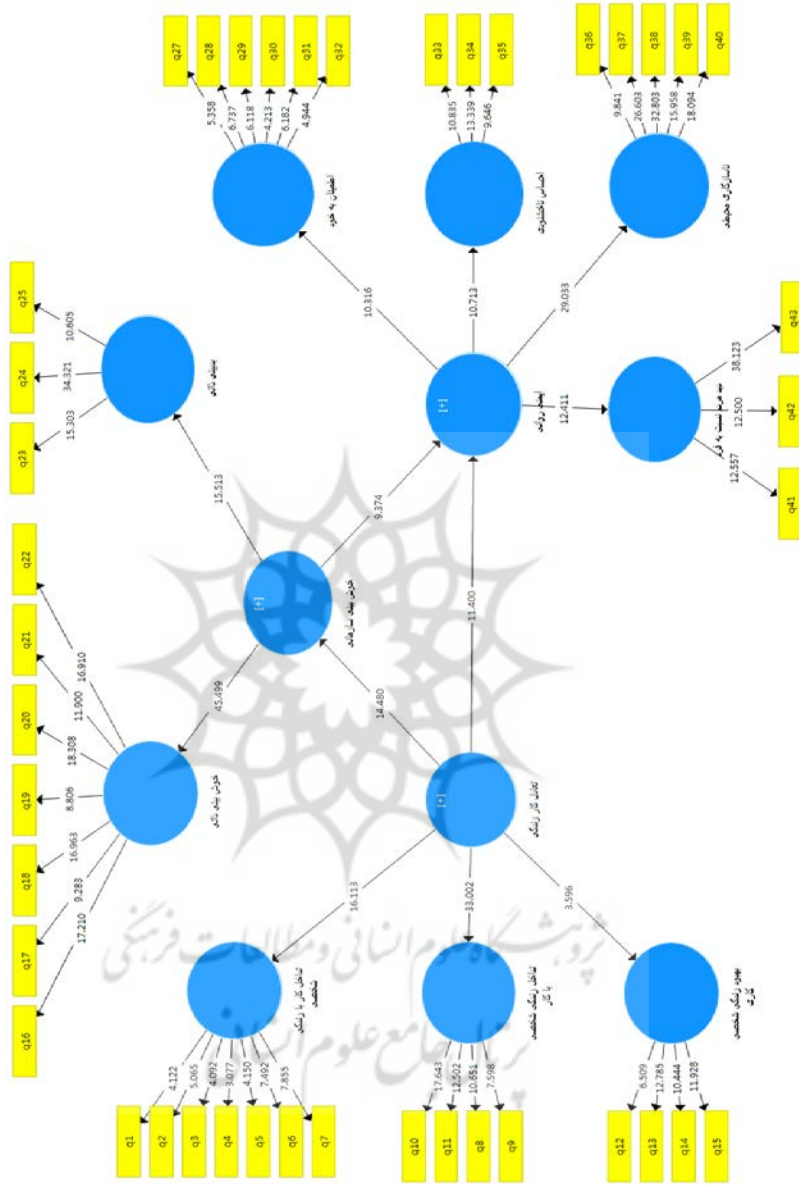
متغیر اصلی	متغیر مکتون	معرفها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)
ایمنی روانی کارکنان	اطمینان به خود	q26	----	۰/۸۷۷	۰/۹۱۰	۰/۶۳۱
		q27	۰/۸۱۲			
		q28	۰/۸۹۴			
		q29	۰/۸۷۳			
		q30	۰/۶۹۵			
		q31	۰/۸۶۶			
	احساس ناخشنودی	q32	۰/۵۷۷			
		q33	۰/۹۰۹			
		q34	۰/۸۸۵			
	ناسازگاری محیطی	q35	۰/۸۷۳			
		q36	۰/۷۱۰			
		q37	۰/۸۶۸			
		q38	۰/۸۸۱			
q39		۰/۸۲۰				
دید مردم نسبت به فرد	q40	۰/۸۰۵				
	q41	۰/۷۵۴				
	q42	۰/۷۹۶				
	q43	۰/۹۲۵				
			۰/۷۶۷	۰/۸۶۶	۰/۶۸۶	

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، کلیه شاخص‌های برازش مدل به خوبی برآورد شده‌اند. با توجه به اینکه بارهای عاملی معنی‌دار هستند (مقادیر بالای ۰/۵) و همچنین میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از ۰/۵ است و پایایی ترکیبی نیز از میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که روایی افتراقی برقرار است.

ب) مدل ساختاری

مدل ساختاری این پژوهش در قالب شکل زیر ارائه می‌شود:

شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش



نتایج بررسی فرضیه‌ها در قالب جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. بررسی نتایج فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	مقادیر t	مقادیر معناداری	نتیجه فرضیه
تعادل کار - زندگی ← ایمنی روانی کارکنان	۱۱/۴۰۰	۰/۰۰۰	تایید
تعادل کار - زندگی ← خوش بینی سازمانی	۱۴/۴۸۰	۰/۰۰۰	تایید
خوش بینی سازمانی ← ایمنی روانی کارکنان	۹/۳۷۴	۰/۰۰۸	تایید
نقش میانجی خوش بینی سازمانی	۷/۹۷۱	۰/۰۰۰	تایید

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقادیر t محاسبه شده، بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و همچنین مقادیر معنی داری نیز کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شوند. همان طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مسیر مستقیم متغیر مستقل تعادل کار - زندگی به متغیر وابسته ایمنی روانی کارکنان معنی دار شده است ($t = 11/400$)، بنابراین، شرط اولیه برای بررسی متغیر میانجی برقرار است. تاثیر تعادل کار - زندگی بر خوش بینی سازمانی ($t = 14/480$)، معنی دار شده است. تاثیر متغیر خوش بینی سازمانی نیز بر ایمنی روانی کارکنان ($t = 9/374$)، معنی دار شده است. با استفاده از آزمون سوبل ($t = 8/95715593$) می‌توان نتیجه گرفت که متغیر خوش بینی سازمانی، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته تعادل کار - زندگی و ایمنی روانی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری پژوهش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی میزان تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با توجه به نقش میانجی خوش بینی سازمانی در اعضای هیات علمی زن دانشگاه شهید بهشتی بود. نتایج پژوهش نشان داد که روابط بین کلیه متغیرهای مدل معنی دار است. همچنین مدل برازش مناسبی داشته است.

نتایج فرضیه اول نشان داده است که تعادل کار - زندگی به ایمنی روانی کارکنان کمک می‌کند. شاید تبیین چرایی تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان این باشد که ساعات کاری طولانی، نابرابری جنسیتی و فقدان زمان کافی برای اوقات فراغت تعادل کار - زندگی را مختل می‌کند. هر چه ساعت کاری طولانی‌تر باشد، زمان کمتری برای

گذراندن با دیگران، پرداختن به فعالیت‌های اوقات فراغت و خوردن و خوابیدن وجود دارد و سلامت جسمی و روانی فرد به خطر می‌افتد (Gröpel & Kuhl, 2009)، در این صورت افراد احساس می‌کنند که محیط کار به رفاه آنها اهمیت نمی‌دهد و ایمنی روانی فرد در محیط کار کاهش می‌یابد.

در فرضیه دوم به تاثیر مثبت و معنی‌دار تعادل کار - زندگی بر خوش بینی سازمانی پرداختیم. شاید تبیین چرایی تاثیر تعادل کار - زندگی بر خوش بینی سازمانی در این سازمان این باشد که آگاه ساختن افراد از برنامه‌های انعطاف‌پذیر برای تعادل کار - زندگی موجب می‌شود توانایی کنترل و یکپارچه کردن مسئولیت‌های کار و زندگی توسط فرد افزایش یابد، در این صورت حس خوش بینی نسبت به سازمان در افراد تقویت می‌شود.

همچنین نتایج فرضیه سوم نشان داد که خوش بینی سازمانی بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. شاید تبیین چرایی تاثیر خوش بینی سازمانی بر ایمنی روانی کارکنان این باشد که خوش بینی کمک بزرگی به رفاه افراد می‌کند (Harter et al., 2003; Gavin & Mason, 2004) و بر رشد شخصی افراد، احساس هدف در کار، روابط با دیگران، افتخار در کار و سطح شادی عمومی در کار تاثیر می‌گذارد (Chiok Foong, 2001). این نگرش‌ها به نوبه خود باعث رضایت شخصی، سلامتی، و تحقق کار می‌شوند (Podsakoff & MacKenzie, 1997). در این صورت می‌توانیم انتظار داشته باشیم که ایمنی روانی فرد در کار افزایش یابد.

به طور کلی، نتایج حاصل از این تحقیق از این تصور پشتیبانی می‌کند که افرادی که از تعادل کار - زندگی برخوردارند و نسبت به کار و حرفه خود خوش بین هستند، به احتمال زیاد به ایمنی روانی بالایی دست پیدا می‌کنند. در مقابل، افراد با خوش بینی کم که از تعادل کار - زندگی برخوردارند، از ایمنی روانی بالایی برخوردار نیستند. دلیل احتمالی این یافته‌ها این است که خوش بینان ممکن است انگیزه بیشتری برای کار سخت‌تر، رضایت بیشتر و روحیه بالاتر و سطح بالایی از آرزو و اهداف داشته باشند، در مواجهه با موانع و دشواری‌ها ایستادگی کنند و نسبت به نارسایی‌ها و مشکلات شخصی صبور باشند (Malik, 2013). در این صورت می‌توانند از این خوش بینی برای تاثیرگذاری بر تعادل کار - زندگی خود بهره ببرند. بنابراین، همان‌گونه که فرض شده

است، تعادل کار- زندگی به تنهایی کافی نیست. برای اینکه تعادل کار - زندگی موفقیت‌آمیز باشد، باید با سطح بالایی از خوش بینی همراه باشد.

از دیدگاه مدیران، افرادی که از تعادل کار - زندگی برخوردارند، از آن بهترین بهره را خواهند برد. برای این افراد، استفاده از تعادل کار - زندگی بسته به خوش بینی فرد، در محیط کار منجر به ایمنی روانی کم یا زیاد می‌شود. افرادی که از خوش بینی بالایی برخوردار هستند، می‌توانند هنگام برخوردار بودن از تعادل کار - زندگی، از ایمنی روانی بیشتری برخوردار شوند. از طرف دیگر، افرادی که از تعادل کار - زندگی در سطح بالایی برخوردارند، وقتی از خوش بینی کم برخوردار باشند، ایمنی روانی کمتری خواهند داشت. بنابراین، افراد ممکن است از آموزش خوش بین بودن یا تمرین‌های مشابه برای افزایش این مهارت بهره‌مند شوند. از دیدگاه سازمانی، مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی باید در مورد تعادل کار و زندگی کارکنان حساس باشند، زیرا در سال‌های اخیر ویژگی‌های جمعیتی و محیط مرتبط با کار تغییر کرده است. امروزه کمتر متداول است که مرد تنها نان آور سنتی خانواده باشد. کار زنان و زوج‌های دارای درآمد دوگانه متداول شده است. فقدان مسکن همراه با افزایش تقاضای کار و تحولات سریع صنعت، تعادل کار و زندگی را برای کارکنان سخت‌تر کرده است، سطح استرس نیز در حال افزایش است (Kosseck et al., 2011; Cunningham, 2008). هماهنگ کردن زندگی و کار باعث بهبود سلامت روان و جسم می‌شود. تعادل خوب بین کار و زندگی باعث افزایش رضایت شغلی، بهداشت روانی و کیفیت کلی زندگی می‌شود (Greenhaus et al., 2003). عدم دستیابی به تعادل مورد نیاز، سلامت روان را مختل می‌کند و باعث فرسودگی، افسردگی و درگیری خانوادگی می‌شود (Grzywacz & Bass, 2003; Peeters et al., 2005).

شیوه‌های تعادل کار - زندگی به کارمندان این امکان را می‌دهد تا استقلال خود را در روند هماهنگی و یکپارچه سازی جنبه‌های کاری و غیرکاری زندگی خود حفظ کنند (Felstead et al., 2002). از جمله روش‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند برای تقویت تعادل کار - زندگی در بین کارمندان خود استفاده کنند، موارد زیر است: (۱) شیوه‌هایی که استفاده انعطاف‌پذیر از زمان را تسهیل می‌کند، مانند کار پاره وقت، ساعات سالانه، ساعات فشرده، به اشتراک گذاشتن شغل و غیره. (۲) شیوه‌هایی که باعث ایجاد انعطاف‌پذیری مکانی برای

کارکنان می‌شود، مانند کنفرانس‌های تلفنی یا ویدئویی و غیره. ۳) کاهش زمان، مانند کار نیمه وقت، کار مشترک و غیره. ۴) مرخصی کار، مانند مرخصی زایمان و پدرانیه بیش از میزان رسمی، برگه‌های غیبت و غیره. ۵) برنامه‌های کمک و مشاوره به کارمندان (De Luis et al., 2002).

علاوه بر این، در حالی که کارکنان سازمان بطور معمول باید در مورد استفاده از شیوه‌های تعادل کار - زندگی با مدیران خود مذاکره کنند، نگرش مثبت مدیران نسبت به تعادل کار - زندگی یک عامل اساسی است که منجر به حمایت و تشویق فرهنگ تعادل کار - زندگی در سازمان می‌شود. یکی از عواملی که مانع از فرهنگ تعادل کار - زندگی می‌شود، نگرش منفی مدیران نسبت به شیوه‌های تعادل کار - زندگی به دلیل نتایج ادراک شده مبهم است (Macinnes, 2005). از طرفی مدیران باید از ایجاد تعارض کار - زندگی در محیط کار کارکنان خودداری کنند. تعارض مبتنی بر زمان (انجام نقش‌های چندگانه در یک زمان)، تعارض مبتنی بر فشار (انجام نقش‌های متعارض توسط فرد) و تعارض مبتنی بر رفتار (ناسازگاری الگوهای خاص رفتاری در یک نقش با انتظارات رفتاری در نقش دیگر) منجر به اثرات منفی در روابط کاری و زندگی می‌شود (Greenhaus & Beutell, 1985:78).

(81).

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Gholamali Tabarsa



<https://orcid.org/0000-0001-7171-8800>

Mansooreh



Moeini

<https://orcid.org/0000-0002-4691-7055>

Korbekandi

منابع

اردلان، محمدرضا، قنبری، سیروس، زندی، خلیل، سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۲). مدل یابی روابط توانمندسازی روان شناختی، معنویت در کار و امنیت روانی پرستاران. مدیریت پرستاری، ۲(۳)، ۶۹-۷۹.

- حسن طهرانی، طیبه، کرمی کبیر، ناهید، چراغی، فاطمه، بکائیان، مهدی، یعقوبی، یاسمن. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط هوش هیجانی با سلامت روان و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پرستاری دانشکده نیشابور. *مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا*، ۲۰(۳)، ۳۵-۴۵.
- حیدری، آزاده. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعادل کار-زندگی بر امنیت روانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- دامغانیان، حسین، گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۴). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی موثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی - کار. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۶(۴)، ۱-۱۸.
- مدنی، حسین. (۱۳۸۵). مدیریت تعادل بین کار و زندگی. *تدبیر*، ۱۶۸، ۴۱-۴۵.

References

- Agha, K., Azmi, F. T., & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. In: Heras, M. L., Chinchilla, N., & Grau, M. (eds). *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109-130). Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J Occup Health Psychol*, 16, 151-169.
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, doi:10.1016/j.jengtecman. 20 20. 10 15 54
- Ardalan, M. R., Ghanbari, S., Zandi, Kh., Seif Panahi, H. (2013). Modeling the Relationship of psychological empowerment, Spirituality at work and psychological Safety in nurses. *Nursing Management*, 2(3), 69-79. [In Persian]
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation Is not Enough: Climates for initiative and psychological safety, process, innovation and firm performance. *Journal of Organizations Behavior*, 24, 45-68.
- Bagger, J., & Li, A. (2014). How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *Journal of Management*, 40, 1123-1150. doi:10.1177/ 0149 2063 11 413922

- Beheshtifar, M., & Rahimi-Nezhad, Z. (2012). Role of Self-Concept in Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 44, 159.
- Brauner, C., Wohrmann, A. M., Frank, K., Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81.
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business Psychology*, 22, 345–353. doi:10.1007/s10869-008-9081-1
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Buss, D. M. (1991). Evolutionary Personality Psychology. *Annual Review of Psychology*, 42, 457- 491. Medilink.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press. [http:// dx.doi. org/ 10.1017/ cbo 9781139174794](http://dx.doi.org/10.1017/cbo9781139174794)
- Carver, C. S., Scheier, M., & Segerstrom, S. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). *Optimism*. In C. R. Synder & J. Shane (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford
- Cascio, W. (2000). *Costing human resources The financial impact of behavior in organizations*. Thompson Learning. Boston.
- Cegarra-Navarro, Juan-Gabriel., Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., Wensley, A. K. P. (2015). Congenital learning, organisational performance and work-life balance culture. *Knowledge Management Research & Practice*, 13, 105–114.
- Chang, Y., Wang, P. C., Li, H. H., Liu, Y. C. (2011). Relations among depression, self-efficacy and optimism in a sample of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 769-76. [https:// doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01180](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01180).
- Chiok Foong Loke, J. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9, 191 –204.
- Chung, H., van der Horst, M. (2020). Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. *Soc Indic Res*, 151, 495–520. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, T. R. (2019). The 4 Stages of Psychological Safety. Available online at: <http://a.digaskell.org/2019/11/17/the-4-stages-of-psychological-safety>
- Cruz, J. P., Cabrera, D. N. C., Hufana, O. D., Alquwez, N., Almazan, J. (2018). Optimism, proactive coping and quality of life among nurses: A cross-sectional study. *Journal Clinic Nursing*, 27(9-10), 2098-2108. doi: 10.1111/jocn.14363.
- Cunningham, M. (2008). Changing attitudes toward the male breadwinner, female homemaker family model: influences of women's employment and education over the life course. *Social Forces*, 87(1), 299–323.
- Damghanian, H., Golshahi, B. (2015). Presenting effective individuals and organizational strategies on employee health: role of work- life balance. *Organizational Resources Management Researchs*, 6(4), 1-18. [In Persian]
- Dawson, Ch., Meza, D., Henley, A., & Arabsheibani, G. R. (2012). Entrepreneurship: Cause or Consequence of Financial Optimism?. *IZA Discussion Paper*, 6844, 5
- De Luis, M. P., Martínez, A., Pérez, M., and Vela, M. J. (2002). *La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar*. Boletín Económico del ICE, 2741, 37-50.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2002a). *Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams*. In West, M., Tjosvold, D., & Smith, K. (Eds.), *International Handbook of Organizational Teamwork* (pp. 1–38). London: Blackwell.
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the Operating Room: How Team Leaders Promote Learning in Interdisciplinary Action Team. *Journal of Management Studies*, 40, 1419-1452. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00386>
- Edmondson, A. C. (2004). *Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens*. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 239-272). Russell Sage Foundation.
- Edmondson, A. C., Lei, Z. (2014). Psychological safety: the history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 1(1), 23–43.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- El-Anzi, F. O. (2005). Academic achievement and its relationship with anxiety, self-esteem, optimism, and pessimism in Kuwaiti students. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 33, 95-104.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., and Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.
- Fransen, K., McEwan, D., Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link?. *Psychology of Sport & Exercise*. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101763>.
- Frazier, M., Fainshmidt, S., Klinger, R., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70, 113-165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. In, JC Quick & LE Tetrick. *Handbook of occupational health psychology*, 143-162.
- Furnham, A., & Avison, M. (1997). Personality and preference for surreal paintings. *Personality and Individual Differences*, 23, 923-935. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00131-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00131-1)
- Gabris, G. T., Maclin, S. A., & Ihrke, D. M. (1998). The leadership enigma: toward a model of organizational optimism. *Journal of Management History*, 4(4), 396-399.
- Gavin, J. H., Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33, 379-392.
- Grant, H., & Higgins, E. T. (2003). Optimism, promotion pride, and prevention pride as predictors of quality of life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1521-1532.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gröpel, P., Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365-75.
- Grzywacz, J. G., Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-61.

- Han, J. H., & Roh, Y. S. (2020). Teamwork, psychological safety, and patient safety competency among emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 51. doi:10.1016/j.ienj.2020.100892
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., and Keyes, C. L. (2003). *Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies*. In: Keyes, C.L.M. and Haidt, J., Eds., *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*, American Psychological Association, Washington DC, 205-224. <http://dx.doi.org/10.1037/10594-009>
- Hassan Tehrani, T., Karami Kabir, N., Cheraghi, F., Bakaian, M., Yaghoubi, Y. (2012). The relationship between emotional intelligence with mental health and academic achievement in nursing students of Neishabour University. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 20(3), 35-45. [In Persian]
- Heydari, A. (2015). *The Study of Role of Work-Life Balance on Staff Psychological Security*. Master Thesis, Tarbiat Modares University. [In Persian]
- Hünefeld, L., Wöhrmann, A. M., Brauner, C. (2019). Arbeiten unter Druck: Arbeitsintensität, Arbeitszeitautonomie und Wohlbefinden von Beschäftigten in Deutschland. In: Griesbacher M, Hödl J, Muckenhuber J, Scaria-Braunstein K (eds) *Intensivierung der Arbeit— Perspektiven auf Arbeitszeit und technologischen Wandel*. New Academic Press, Wien, pp 73–86
- James, L. A., James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751. <https://doi:10.1037/0021-9010.74.5.739>
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological Climate: Dimensions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- Karademas, E. C., Kafetsios, K., & Sideridis, G. D. (2007). Optimism, self-efficacy and information processing of threat- and well-being related stimuli. *Stress and Health*, 23(5), 285–294
- Kirby, E. L., Krone, K. J. (2002). The policy exists, but you can't use it: Negotiating tensions in work-family policy. *Journal of Applied Communication Research*, 30(1), 50-77.

- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time?. *Trends in organizational behavior*, 7, 79-94.
- Klimoski, R., & Mohammed, S. (1994). Team Mental Model: Construct or Metaphor?. *Journal of Management*, 20, 403-437. <https://doi.org/10.1177/014920639402000206>
- Kluemper, D. H. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-230.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). *The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being*. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Work and wellbeing* (pp.295-318). Oxford, England: Wiley-Blackwell.
- Li, C. H., & Wu, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 24, 181-223
- Lott, Y. (2017). Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-tohome conflict for women and men in Germany. *Working Paper Forschungsförderung*, 46.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63, 96-129. doi:10.1111/apps.12011
- Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Madani, H. (2006). Managing work-life balance. *Tadbir*, 168, 41-45. [In Persian]
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace – Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 3(10), 2250-3153
- Maslow, A. H., Hirsh, E., Stein, M., & Honigmann, I. (1945). A clinically derived test for measuring psychological security-insecurity. *Journal of General Psychology*, 33, 21-41.

- Matilla-Santandera, N., Lidón-Moyano, C., González-Marróna, A., Buncha, K., Martín-Sánchez, J. C., Martínez-Sánchez, J. M. (2019). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?. *Gac Sanit*, 33(2), 162–168.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychology condition of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158-167.
- Medlin, B., & Green, Jr, K. W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management & Data Systems*, 109(7), 944-947
- Medlin, B., & Smith, U. F. (2010). The relationship between optimism and engagement: the impact on student performance. *Research in Higher Education Journal*, PP. 2-3
- Newman, A., Donohue, R., Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 27(3), 521–535.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis - a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *Eur J Public Health*, 27(3), 465–471
- Parker, H., & du Plooy, E. (2021). Team-based games: Catalysts for developing psychological safety, learning and performance. *Journal of Business Research*, 125, 45–51. doi:10.1016/j.jbusres.2020.12.010
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44–55.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10, 133–151.
- Poelmans, S. A., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). The adoption of family friendly HRM policies: competition for scarce resources in the labour market. *International Journal of Manpower*, 24(2), 128-147.
- Puri, M., & Robinson, D. T. (2007). Optimism and economic choice. *Journal of Financial Economics*, 86, 71-92

- Raffi, J., Megha, K., Trivedi, B. S., White, L., Murase, J. E. (2020). Work–life balance among female dermatologists. *International Journal of Women's Dermatology*, 6, 13–19.
- Rasmussen, H. N., Wrosch, C., Scheier, M. F., & Caver, C. S. (2006). Self-regulation processes and health: The importance of optimism and goal adjustment. *Journal of Personality*, 74(6), 1721-1747.
- 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*, Available online: 5 September, P. 6
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychol*, 4(3), 219-47. [https:// doi.org/ 10. 1016/S0191-3085 \(0 2\)24006-X](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(02)24006-X)
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). *Optimism, pessimism, and psychological well-being*. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). Washington, DC: American Psychological Association.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal Perspective Society Psychology*, 67(6), 1063-78.
- Schein, E. H., & Bennis, W. G. (1965). Personal and Organizational Change Through Group Methods: The Laboratory Approach. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 1(1). Retrieved from <https://cjc-ccc.ualgary.ca/article/view/60550>
- Seitz, J., Rigotti, T. (2018). How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being?. A multilevel approach using data from the German socio-economic panel (SOEP). *Ger J Hum Resour Manage*, 32(3–4), 177–194.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). *Optimism, effects on relationships*. In H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Srivastava, S., McGonigal, K. M., Richards, J. M., & Butler, E. A. (2006). Optimism in Close Relationships: How Seeing Things in a Positive Light Makes Them So. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 143–153

- Stein, S. J., & Book, H. E. (2003). *The EQ Edge: Emotional intelligence and your success*. Multi Health System, Toronto, Canada.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work–Family Conflict, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116. doi:10.1002/joec.12125
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Bower, J. E., Gruenewald, T. L., & Reed, G. M. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist*, 55, 99-109. [https:// doi: 10.1037/ 0003-066X.55.1.99](https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.99)
- Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., and Marrs, M. B. (2009). How Management Style Moderates the Relationship between Abusive Supervision and Workplace Deviance: An Uncertainty Management Theory Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 79-92. [https:// dx.doi.org/ 10. 1016/j. obhdp. 2008. 06. 003](https://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.06.003)
- Thun, S., Bakker, A. B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Strees & Health*, [https:// doi.org/ 10. 1002/ smi. 2818](https://doi.org/10.1002/smi.2818)
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope*. New York: Simon & Schuster.
- Trunzo, J. J., & Pinto, B. M. (2003). Social support as a mediator of optimism and distress in breast cancer survivors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 805–811.
- Tynan, R. (2005). The effects of threat sensitivity and face giving on dyadic psychological and upward communication. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 223-247.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work–family balance. *J. Appl. Psychol.* 92, 1512–1523. [https://doi. org/10.1037/ 00 21-9010. 92.6.1512](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512)
- Wöhrmann, A. M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Work-Life-Balance*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2020). Working time flexibility and work-life balance. *Z. Arb. Wiss.* [https://doi.org/ 10. 1007/s41449-020-00230-x](https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x)
- Wright, T. A. (2005). *The role happiness in organizational research: Past, present and future directions*. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds), *Research in occupational stress and well-being*, 4, 221- 264. Amsterdam. JAL.

Zhang, T., Wei, Q., Ma, S. Y., Li, H. P. (2020). The relationship between optimism and job satisfaction for Chinese specialist nurses: A serial-multiple mediation model. *Japan Journal of Nursing Science*, [https:// doi: 10.1111/jjns.12334](https://doi.org/10.1111/jjns.12334)



استناد به این مقاله: طبرسا، غلامعلی، معینی کربکندی، منصوره. (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۱۰۳)، ۳۱، ۳۱-۶۹.



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International.