Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 15, No.3, Autumn 2023
Pages: 35-43

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۵ ، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲
صفحه: ۴۳-۳۵

مقایسه کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش بینانه–بدبینانه: موردمطالعه نمایندگی‌های بیمه پاسارگاد شهر کرمانشاه

مرضیه مشعل پورفرد[۱]، برزو امیرپور*[۱]، معصومه ذاکرپناه[۲]

چکیده

مقدمه: امروزه، صنعت بیمه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید ثروت و رفا اجتماعی محسوب می‌شود. این صنعت مبتنی بر اقتصاد خدماتی، جایگاه خطیر و حساسی در رشد و توسعه اقتصادی به‌خصوص در کشورهای درحال‌توسعه دارد. ازآنجایی‌که منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه جهت تحقق بخشی به اهداف این صنعت است، بنابراین، ضروری است که مؤلف‌های مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنـــان بررسی شود. بر این اساس، پژوهش حاضر باهدف مقایسه کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش بیانه-بدبینانه در نمایندگان بیمه شهر کرمانشاه اجرا شد.

روش بررسی: این پژوهش ازنظر هدف از نوع علی- مقایسه‌ای و ازنظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی بود. نمونه پژوهش ۲۸۰نفر(۶۲زن و ۲۱۸مرد) از کارکنان بیمه پاسارگاد شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۱ بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به‌منظور جمع داده‌ها از سه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) ، نهادینه شدن شغلی اردلان و همکاران (JEQ) و جهت‌گیری زندگی شییر و کاور (LOT) استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS-27 و روش آماری واریانس چند متغیری موردبررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: :نتایج بررسی آزمون مانوا نشان داد که تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی(خوش‌بینانه- بدبینانه) با یکدیگر تفاوت معناداری دارند همچنین این ادعا در رابطه با شش مؤلفه نهادینه شدن شغلی نیز صادق است یعنی ابعاد نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی دارای تفاوت معناداری است.

نتیجه‌گیری: خوش‌بینی به‌عنوان انتظار امیدوارانه در یک موقعیت خاص در کیفیت‌بخشی به زندگی کاری و تمایل به تداوم کار و ایجاد دل‌بستگی به وظایف سازمانی می‌تواند نقش بسزایی ایفا کند. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود مدیران برنامه‌های آموزشی جهت اتخاذ جهت‌گیری مثبت و خوش‌بینانه در زندگی باهدف کاهش ترک شغل و دل‌بستگی به سازمان که پیامد نهادینه شدن شغلی است را برای کارکنان تدارک ببینند.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، نهادینه شدن شغلی، جهت‌گیری زندگی، بیمه

[۱] استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
[۲] کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۹۳۶۰۲۲۵۵۰۳ ، پست الکترونیک: borzooamirpour@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۴

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین بخش سرمایه سازمانی همواره موردتوجه بوده‌اند چراکه نیل به توسعه و دستیابی به اهداف و به دنبال آن، افزایش کارایی و موفقیت سازمان‌ها در سایه ارتقای توانمندی همه‌جانبه کارکنان میسر خواهد بود(۱)و در این میان نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، با تمرکز بر سرمایه نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در عملکرد سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، چراکه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اطلاعات مهمی در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهند که در ارائه راه‌حل‌های کاربردی به‌منظور افزایش عملکرد شغلی (۲)و بهبود پایدار بهره‌وری نیروی انسانی و رشد شاخص‌های توسعه‌ی منابع انسانی سازمان، بسیار حائض اهمیت است(۳)

ازجمله مفاهیمی که متأثر از کیفیت زندگی کاری کارکنان هستند می‌توان به این موارد اشاره کرد: اقدامات رفاهی و درمانی، برنامه‌های پاداش،امنیت شغل، طراحی شغلی،ارج نهادن به جایگاه شغلی افراد، گسترش زمینه‌های رشد و پیشرفت کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، کاهش تعارضات شغلی و فراهم نمودن دوره‌های مهارت افزایی و آموزشی(۴). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری، علاوه برافزایش اشتیاق شغلی (۵)، رضایت شغلی، عملکرد شغلی(۶) دل‌بستگی و تعهد سازمانی، با تأثیر بر سلامت روان کارکنان، کیفیت زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی افراد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (۷). کیفیت زندگی کاری، کارکنان را قادر می‌سازد تا در شکل‌دهی محیط کار، پی گیری دستورالعمل‌ها و ارتقاء راندمان کاری، عملکرد فعالی داشته باشند و با افزایش انگیزه کاری در کارکنان (۸)احتمال ماندگاری بیشتر در سازمان و کاهش ترک کار را سبب می‌شود(۹). ازجمله متغیرهای اثرگذار بر کیفت زندگی کاری، نهادینه شدن شغلی است (که تحت عنوان درهم تنیدگی شغلی نیز نامیده می‌شود). چراکه یکی از عوامل رضایت شغلی محسوب می‌شود و بیان‌کنندۀ ارتباطات مطلوب در سازمان بوده لذا از اهمیت بالایی برخوردار است. نهادینه شدن شغلی با تأثیر بر نحوه تعاملات اعضای سازمان، موجب ارتقاء توانمندسازی رهبری و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان می‌شود(۱۰).

نهادینه شدن شغلی، مجموع نیروهایی است که بر تصمیم افراد برای باقی ماندن در سازمان یا ترک سازمان دلالت دارد (۱۱). نهادینه شدن شغلی بر نقش عوامل غیراحساسی و غیر نگرشی و نیروهای برون شغلی در فهم چسبندگی کارکنان به سازمان‌هایشان تأکید دارند(۱۲). فردی که با لایه‌های بیشتری با شغل خود مرتبط می‌شود، با شغلش نهادینه می‌شود، یعنی به شیوه‌های مختلف با عوامل درونی و بیرونی شغلش مورد تأثیر قرار می‌گیرد. جنبه‌های مهم از نهادینه شدن شغلی عبارت است از میزانی است که شغل شبیه یا متناسب با دیگر جنبه‌های زندگی فرد است، میزانی است که شخص با دیگر افراد و فعالیت‌ها مرتبط است و هر آنچه فرد با ترک شغل از قبیل مزایا و منفعت‌ها و سایر جنبه‌های ارزشمند شغل از قبیل محیط کاری امن و خوشایند از دست می‌دهد (۱۳)نهادینه شدن طیف متنوعی از نیروهایی است که چسبندگی به یک سازمان را ایجاد می‌کند این نیروها در سه بعد تناسب، پیوندها و فدا کردن قرار می‌گیرد (۱۴).

تناسب به سازگاری ادراک‌شده کارمند با سازمان، محیط و اجتماع اطراف و به سازگاری بین کارمند و سازمان کارفرما در محل کار و بین فرد و جامعه در خارج کار اشاره دارد (۱۵). منظور از پیوند رشته‌ای از ارتباطات بین کارمند و خانواده‌اش در شبکه اجتماعی، روان‌شناختی و مالی است که شامل دوستان کاری و غیر کاری، گروه‌ها، جامعه و محیط فیزیکی است که در آن قرار دارند(۱۴).

فدا یا قربانی کردن نشان‌دهنده هزینه‌های ادراک‌شده از مزایای مادی یا روانی است که فرد با ترک سازمان یا اجتماع خود در دو بعد مالی و اجتماعی از دست می‌دهد(۱۵). به‌این‌ترتیب مؤلفه‌های نهادینه شدن شغلی، ارتباطات و تعاملات سازمانی را تسهیل می‌نماید و به باورهای فرد در ارتباط با ترک با ماندگاری در شغل اشاره دارد. نهادینه شدن شغلی یکی از عوامل احساس رضایت و خشنودی از شغل محسوب می‌شود و بیان‌کنندۀ ارتباطات مطلوب در سازمان است، تا زمانی که کارکنان چشم‌انداز رضایت‌بخشی از شغل خود داشته باشند، احتمال ماندن و عدم ترک کار بیشتر خواهد بود. ازاین‌رو می‌توان یکی از مؤلفه‌های مهم و اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی را جهت‌گیری زندگی سرشتی (خوش‌بینانه و بدبینانه) معرفی کرد(۱۶) جهت‌گیری سرشتی به دو بُعد خوش‌بینی و بدبینی تقسیم می‌شود .خوش‌بینی به‌عنوان سازه روانشناسی مثبت، در مواجهه با سختی‌ها از افراد محافظت می‌کند(۱۷). خوش‌بینی بر گرایش کلی نسبتاً پایدار فرد به داشتن انتظارات مثبت در مواجهه با پیامدهای منفی زندگی تمرکز دارد و با ابعاد مختلف سلامت در ارتباط است و نقش مهمی در پیشگیری از بروز اختلالات جسمی- روانی دارد. نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است، خوش‌بینی یک منبع مؤثر برای مقابله با سختی و چالش‌ها است (۱۸) خوش‌بینی با تأکید بر عاملیت فردی، قضاوت‌های افراد را در قالب‌های شناختی، عاطفی و رفتاری تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب حفظ تعادل درونی مناسب، آرامش و خونسردی در مواجهه با مشکلات می‌شود تا فرد بتواند انگیزۀ شخصی خود را حفظ کرده، به اقدام

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

مناسب بپردازد و از عملکرد خود احساس رضایت داشته باشد (۱۹) خوش‌بینی با انجام مطلوب تکلیف دانشگاهی، عملکرد ورزشی، سازگاری شغلی وزندگی خانوادگی همراه است (۲۰).

از سوی دیگر بدبینی شغلی کیفیت زندگی کاری و نهادینه‌سازی شغلی را متزلزل می‌کند و عدم کارایی را به وجود می‌آورد. بنابراین می‌توان گفت که جهت‌گیری زندگی سرشتی یکی از عواملی است که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری و نهادینه‌سازی شغلی اثرگذار باشد. عدم توجه و غفلت از مسائلی همچون کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی موجب بدبینی شغلی می‌شود و کارایی کارکنان را تا حد زیادی کاهش می‌دهد. با توجه به مطالب بیان‌شده، انجام پژوهش درزمینهٔ عوامل مؤثر بر بهره‌وری و رشد و گسترش توانمندی‌های منابع انسانی در سازمان‌ها بسیار مورد اهمیت و توجه است لذا پژوهش حاضر باهدف مقایسه کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش بینانه - بدبینانه در کارکنان بیمه پاسارگاد شهر کرمانشاه انجام شد.

روش بررسی

نوشتار حاضر از منظر پارادایم‌شناسی در زمره پژوهش‌های اثبات‌گرایی و روش کمی قرار دارد و ازلحاظ ماهیت طرحی توصیفی- علّی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری مشتمل بود بر کلیه کارکنان و مدیرانی شاغل در بیمه پاسارگاد شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۱ که تعداد ۲۷۰ نفر بودند وبر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به شیوهٔ در دسترس در نظر گرفته شدند. شرکت‌کنندگان در پژوهش رضایت آگاهانه خود را نسبت به حضور در این مطالعه پس از تشریح اهداف و اطمینان از محرمانه بودن داده‌ها و عدم ضرورت درج نام و نام خانوادگی اعلام کردند. ملاک‌های ورود به پژوهش: دست‌کم ۳ سال از استخدام آن‌ها در بیمه پاسارگارد سپری شده باشد، امضای فرم رضایت جهت تکمیل پرسشنامه و ملاک خروج شامل مخدوش بودن پاسخنامه‌ها بود.

ابزار مورداستفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵)، نهادینه شدن شغلی اردلان و همکاران (۱۴۰۰) و پرسشنامه‌های جهت‌گیری زندگی سرشتی شییر و کارور (۱۹۸۵) بود.

بر اساس ماهیت پژوهش و سطح اندازه‌گیری متغیرها (کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی به‌عنوان متغیرهای ملاک و ابتلا و جهت‌گیری زندگی خوش‌بینانه و بدبینانه متغیر مستقل) و با در نظر گرفتن پیش‌فرض‌های ضروری، پس از ثبت داده‌ها در نرم‌افزار آماری SPSS-27 ، از شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، چولگی کوشیدگی) و فعالیت آمار استنباطی (روش تحلیل واریانس چندمتغیری) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ =α استفاده شد. اطلاعات جمعت شناختی ازجمله سن، جنسیت و سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در پژوهش نیز در جمع‌آوری داده‌ها اعمال شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) این پرسشنامه در سال ۱۹۷۵ توسط والتون ساخته‌شده است و هشت بعد مختلف را می‌سنجد که شامل: پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، قابلیت‌های انسانی، یکپارچه و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری است. این پرسشنامه دارای ۳۲ سؤال است و جواب هر سؤال به‌صورت طیف لیترت پنج‌درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد هست. ضمناً نمره‌گذاری سؤال ۱۹ به‌صورت معکوس است(۲۱). دامنه نمرات بین ۳۲ تا ۱۶۰ است. روایی پرسشنامه مورد تأیید و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۷۶/. محاسبه‌شده است.

پرسش‌نامه نهادینه شدن شغلی اردلان و همکاران (۱۴۰۰): پرسشنامه شامل ۱۸ گویه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی‌شده است .پرسشنامه دارای شش بُعد: تناسب با سازمان، فدا کردن برای سازمان، پیوند با سازمان، تناسب با جامعه، فدا کردن برای جامعه، پیوند با جامعه، است(۲۲). پایایی این پرسشنامه در پژوهش اردلان و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از آلفای کرونباخ ۹۱/. محاسبه‌شده است.

پرسش‌نامه جهت‌گیری زندگی سرشتی شی‌یر و کارور (۱۹۸۵): این پرسشنامه شامل ۸ گویه است .گویه‌های ۲، ۵، ۶ و ۸ انحرافی هستند و نمره‌ای به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد (۲۴) در گویه‌های ۱، ۴ و ۱۰ به گزینهٔ کاملاً موافقم نمره ۴، موافقم ۴، نظری ندارم ۲، مخالفم ۱ و کاملاً مخالفم نمره 0تعلق می‌گیرد . گویه‌های ۳، ۷ و ۹ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند . دامنه نمرات این آزمون ۰ تا ۲۴ است .روایی پرسشنامه مورد تأیید صاحب‌نظران قرارگرفته و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۴ به‌دست‌آمده است ضرایب روایی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

هم‌زمان بین مقیاس خوش‌بینی با افسردگی و خود تسلط یابی به ترتیب ۶۴/. و ۷۵/. به‌دست‌آمده است(۲۵).

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان بیمه پاسارگاد در شهر کرمانشاه بودند،ازنظر جنسیت ۶۲ نفر زن (۲۳/.) و ۲۱۸ نفر مرد (۷۷ /.) بودند که ۵۲ نفر آن‌ها کمتر از ۳۰، ۱۸۴ نفر ۳۰ تا ۵۰ سال و ۴۴ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند، از این افراد ۲۸ نفر فوق‌دیپلم(۱۰ درصد)، ۱۹۲ نفر لیسانس(۶۸/۶) و ۶۰ نفر بالاتر از لیسانس(۲۱/۴) بودند.

برای اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد، مقدار آماره **Z** کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری، نهادینه شغلی و جهت‌گیری زندگی به ترتیب برابر با ۰/۵۲۱، ۰/۷۶۱ و ۰/۴۷۶ بود.

سطح معناداری برای مقادیر مذکور بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است که ازلحاظ آماری فرض نرمال نبودن توزیع متغیرهای مربوطه رد می‌شود و به عبارتی توزیع داده‌های گردآوری‌شده نرمال است.

جدول ۱. ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آزمون کولموگروف -اسمیرنوف		نتیجه نرمالیتی
			آماره Z	P	
کیفیت زندگی کاری	۱۱۴/۵۲	۱۴/۱۱	۰/۵۲۱	۰/۸۵	تأیید
نهادینه شدن شغلی	۵۴/۵۷	۱۲/۴۳	۰/۷۶۱	۰/۱۲	تأیید
جهت‌گیری زندگی	۱۸/۵۰	۳/۴۴	۰/۴۷۶	۰/۶۱	تأیید

جدول ۱ وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. در این بخش ۲۷۰ پرسشنامه سالم و قابل‌تحلیل گردآوری‌شده است. مقادیر آمار توصیفی و شاخص‌های مرکزی ازجمله میانگین، انحراف‌معیار و آزمون نرمالیتی برای هرکدام از مؤلفه‌ها در جدول فوق گزارش شده‌است. ازآنجایی‌که میزان نرمالیتی بر اساس آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرها بزرگ‌تر از ۵/. است، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. ازاین‌رو جهت تجزیهوتحلیل داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است. نتایج آزمون لوین به‌منظور بررسی پیش‌فرض همگنی یا یکسانی واریانس‌ها برای هر سه متغیر ملاک پژوهش (کیفیت زندگی کاری، نهادینه شدن شغلی و جهت‌گیری زندگی) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بود. درنتیجه رعایت پیش‌فرض نرمالیتی و همگنی واریانس ها، امکان استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) را جهت تجزیه‌وتحلیل دادها فراهم نمود.

فرضیه پژوهش: کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش بینانه -بدبینانه در نمایندگان بیمه به‌طور معنی‌داری متفاوت است.

جدول ۲ : خلاصه آزمون‌های چندمتغیری بر روی میانگین نمره‌های آزمودنی‌های دو گروه در متغیرهای کیفیت زندگی و نهادینه شدن شغلی

نام آزمون	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	P	توان آماری
اثر پیلایی	۰/۴۱۶	۷/۹۳	۴	۱۹۵	P<۰/۰۰۱	۱
لامبدای ویلکس	۰/۳۵۹	۴۷/۸۶	۴	۱۹۵	P<۰/۰۰۱	۱
اثر هتلینگ	۱/۸۷	۴۷/۸۶	۴	۱۹۵	P<۰/۰۰۱	۱
بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۸۷	۴۷/۸۶	۴	۱۹۵	P<۰/۰۰۱	

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر آزمون‌های چندمتغیری در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است، بنابراین فرضیه پژوهش حاضر تائید می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت که دست‌کم در یکی از متغیرها کیفیت زندگی و نهادینه شدن شغلی، بر اساس گیری زندگی تفاوت معنی‌دار وجود دارد و توان آماری حاکی از حجم نمونه مناسب برای این نتیجه‌گیری است. در جدول ۳ . نتایج حاصل از آنووا در متن مانووا بر روی میانگین نمره‌های کیفیت زندگی و نهادینه شدن شغلی در دو گروه جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش‌بینانه و بدبینانه ارائه‌شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

جدول ۳ نتایج حاصل از آن‌ها در متن مانوا بر روی میانگین نمره‌های کیفیت زندگی و نهادینه شدن شغلی دو گروه

متغیر	مؤلفه‌ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	P	مجذور اتا	توان آماری
کیفیت زندگی کاری	پرداخت کافی و منصفانه	۱۴۸۲۴/۷۲	۱	۹۹/۴۸	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	محیط امن و بهداشتی	۱۶۴۷/۳۳	۱	۲۷/۵۱	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۹۵۸/۲۰۴	۱	۴۹/۳۵	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	قانون‌گرایی در سازمان	۱۳۰۰/۱۳۱	۱	۳۸/۷۰	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	قابلیت‌های انسانی	۸۳۷/۲۱۵	۱	۳۶/۱۰	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۰۲۴/۱۴۷	۱	۱۴/۱۲	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	فضای کلی زندگی	۹۲۷/۱۱۵	۱	۸۹/۱۳	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۴۷۸/۹۶۳	۱	۵۵/۱۴	P<۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۸۴
نهادینه شدن شغلی	تناسب با سازمان	۶۳۷/۳۴۴	۱	۲۴/۸۸	P<۰/۰۰۳	۰/۷۴	۰/۹۱
	فدا کردن برای سازمان	۴۵۸/۳۱۲	۱	۳۲/۴۹	P<۰/۰۰۱	۰/۷۴	۰/۹۱
	پیوند با سازمان	۳۸۶/۲۷۱	۱	۲۶/۹۱	P<۰/۰۰۱	۰/۷۴	۰/۹۱
	تناسب با جامعه	۵۶۹/۴۰۳	۱	۲۷/۷۵	P<۰/۰۰۰۳	۰/۷۴	۰/۹۱
	فدا کردن برای جامعه	۵۸۴/۳۶۶	۱	۳۲/۴۹	P<۰/۰۰۱	۰/۷۴	۰/۹۱
	پیوند با جامعه	۱۰۲۴/۱۴۷	۱	۱۴/۱۲	P<۰/۰۰۱	۰/۷۴	۰/۹۱

بر اساس جدول شماره ۳ مقدار F در سطح(P<۰/۰۰۱) برای تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی در دو گروه پژوهش، معنی‌دار است و فرضیه پژوهش مبنی بر تفاوت معنادار کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی بر اساس جهت‌گیری خوش‌بینانه-بدبینانه در زندگی تأیید می‌شود.

بر اساس جدول ۳ با توجه به مقادیر F و سطح معنی‌داری برای متغیرهای پرداخت کافی و منصفانه (P<۰/۰۰۱ و F=۹۹/۴۸)، محیط امن و بهداشتی (P<۰/۰۰۱ و F=۲۷/۵۱) ،تأمین فرصت رشد(P<۰/۰۰۲ و F=۴۹/۲۵)، قانون‌گرایی در سازمان(P<۰/۰۰۱ و F=۲۸/۷۰)، قابلیت انسانی(P<۰/۰۰۱ و F=۳۶۱/۱۰)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (P<۰/۰۰۱ و F=۱۴/۱۲)، فضای کلی زندگی (P<۰/۰۰۱ و F=۸۹/۱۳) و وابستگی اجتماعی زندگی کاری(**P<۰/۰۰۱** و F=۵۵/۱۴) است که دو گروه در همه‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دارای تفاوت معنی‌دار هستند.

همچنین بر اساس مقادیر F و سطح معناداری محاسبه‌شده جهت مؤلفه‌های نهادینه شدن شغلی برای تناسب با سازمان(P<۰/۰۰۱ و F=۲۴/۸۸)، فدا کردن برای سازمان(P<۰/۰۰۱ و F=۳۲/۴۹) ، پیوند با سازمان(P<۰/۰۰۱ و F=۲۶/۹۱)، تناسب با جامعه (P<۰/۰۰۱ و F=۲۷/۷۵) و متغیر پیوند با جامعه (P<۰/۰۰۱ و F=۱۴/۱۲) به دست آمد. همان‌طوری که مشاهده می‌شود دو گروه در همه‌ی مؤلفه‌های نهادینه شدن شغلی دارای تفاوت معناداری هستند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره ۳ مشخص می‌شود، کارکنان با دو رویکرد زندگی سرشتی خوش‌بینانه و بدبینانه در تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و نهادینه شدن شغلی با p < ۰/۰۰۱ دارای تفاوت معنی‌دار هستند و مقادیر مجذور اتا برای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که میزان تفاوت این دو گروه ۶۷درصد است. همچنین کارکنان با جهت‌گیری خوش‌بینانه در زندگی بر اساس مجذور اتا در مؤلفه‌های نهادینه شغلی به‌طور معناداری، ۷۴ درصد نسبت به کارکنان با جهت‌گیری بدبینانه به زندگی تفاوت دارند.

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج به‌دست‌آمده از برخی پژوهش‌های پیشین(۱۹، ۹و ۱۴) همسو هست. جهت‌گیری خوش‌بینانه و بدبینانه زندگی به‌صورت منحصربه‌فردی سلامتی، رفاه فردی و رضایتمندی در زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جهت‌گیری خوش‌بینانه و بدبینانه اگرچه ۲۵درصد از طریق وراثت قابل‌انتقال است اما تأثیرات محیطی و اجتماعی در طول سال‌های زندگی بر آن مؤثر است (۱۹). راهبردهای مقابله‌ای در فرد از جهت‌گیری سرشتی تأثیرپذیر است، به‌گونه‌ای که جهت‌گیری سرشتی خوش‌بینانه علاوه بر اینکه سبب ارتقاء سلامت روانی و جسمانی فرد می‌شود که در مواجهه با رویدادها کمک‌کننده است، راهبردهای مقابله‌ای افراد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد، این افراد با درگیر شدن در جنبه‌های مختلف

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

مسئله، توان حل مشکلات بالاتری را نشان می‌دهند، لذا توانمندی بهتری در پیشبرد اهداف سازمان نشان می‌دهند که در کنار سلامت جسمانی و روانی بالاتر آن‌ها، به ماندگاری و بهره‌وری بیشتر افراد خوش‌بین نسبت به افراد بدبین در شغل کمک می‌کند، این در حالی ست که افراد بدبین از سبک مقابله‌ای اجتنابی بیشتر استفاده کرده که از سویی مواجه‌شدن با رویدادهای منفی شغلی همچون ترک و از دست دادن شغل را در آن‌ها افزایش می‌دهد و از سویی دیگر فرد با اتخاذ اهدافی با درجه سختی کمتر و در دسترس تر، موقعیت‌های احتمالی پیشرفت را از دست بدهد که درنتیجه احساس خشنودی فرد کاهش یابد (۲۶). به‌این‌ترتیب مشاهده می‌شود که رضایت از کیفیت زندگی و نگرش خوش‌بینانه – بدبینانه دارای رابطه دوسویه با یکدیگر هستند و جهت‌گیری نسبت به رویدادها و شرایط زندگی حساس است (۱۹). کیفیت زندگی کاری و شرایط محیطی(شغلی، اجتماعی و فردی) به جهت‌گیری سرشتی زندگی فرد اثرگذار است. شواهد و دریافت‌های فرد در مورد خود و جهان اطراف، از محیط پیرامون انتظارات شخص را از آینده و تصمیم‌گیری‌های مهم او در ارتباط با زندگی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. همان‌طور که افرادی که نسبت به آینده خوش‌بین‌تر هستند، رضایت بهتری از شرایط زندگی و کاری خود دارند، افراد بااحساس رضایتمندی، نگرش مثبت‌تری نیز نسبت به آینده دارند. زمانی که برداشت شخص از دور نمای شغلی، رضایت‌بخش باشد، سبب احساس شادکامی در فرد می‌شود و احساس خوش‌بینی یکی از مهم‌ترین متغیرهای توضیح‌دهنده شادکامی در افراد است.

محدودیت‌ها

این مطالعه دارای محدودیت‌هایی بود که لازم است توسط پژوهش‌های آتی مد نظر واقع شود. طرح پژوهش، مقطعی و نمی‌تواند رابطه علّی بین متغیرها را نشان دهد. محدودیت‌هایی در ارتباط با نمونه مورد مطالعه و قلمرو مکانی اجرای این اثر وجود دارد و آن این که نمونه به کارکنان بیمه پاسارگاد شهر کرمانشاه محدود بود. در نتیجه، یافته‌ها ممکن است همیشه برای سایر کارکنان بیمه و دیگر شهرهای خارج از نمونه آماری این پژوهش مناسب نباشد. محدودیت دیگر به منبع گردآوری داده ها یعنی پرسشنامه مربوط است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی برای ارزیابی دقیق‌تر، علاوه بر پرسشنامه‌ها از روش مصاحبه در جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود.

نتیجه‌گیری

افراد دارای تفکر مثبت نگاهی واقع‌بینانه به مسائل دارند و درعین‌حال به دنبال راه‌هایی برای بهبود شرایط هستند و از تجارب خود می‌آموزند .بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که افراد دارای تفکر مثبت در زندگی خود متفاوت از دیگران رفتار می‌کنند .آن‌ها در شرایط سخت و دشوار سعی در بهبود شرایط فردی خود و حل مشکل دارند .لذا پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های آموزشی جهت‌گیری زندگی سرشت(خوش‌بینانه - بدبینانه) برای کارکنان برگزار شود و کارکنان در جهت تفکر مثبت سوق داده شوند .

سپاس گزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان بیمه پاسارگاد کرمانشاه که در انجام پژوهش حاضر همکاری داشته‌اند ،قدردانی به عمل‌آورند.

مشارکت نویسندگان

طراحی کلی مقاله، ایده پردازی و ویرایش مرضیه مشعل‌پورفرد

معرفی عنوان پژوهش، چارچوب کلی، نگارش چکیده فارسی و انگلیسی، اعمال نظرات داوران برزو امیرپور

طراحی کلی مقاله، توزیع، جمع آوری و تحلیل ابزارهای پژوهش معصومه ذاکرپناه

تضاد منافع

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

References

1. Saeidi S, Vakili V, Emadi F, Chegini MG, Nooripour R. Role of Mindfulness and Work Engagement in Predicting the Quality of Working Life of nurses. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling . 2022;14: 95-112. [Persian].
2. Barazandeh A, Samavatian H, Noori A, Abedi M. Effectiveness Training program to improve the quality of working life on work-family conflict and self-actualization of employees based on the moderating role of perceived job security and optimism. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2020: 12(42): 110-123. [Persian].

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

3. Sato Y, Iwakiri K, Matsuo T, Sasaki T. Impact of health literacy on health practices in the working life of young Japanese nurses and care workers. Industrial health. 2021; 59(3), 171-179.
4. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in mergency departments in Iran. Health and Quality of Life Outcomes. 2021; 19(1): 1-8. [Persian].
5. Charati FG, Esmaeili R, Nasab N, Jafari H. Occupational Violence and Its Association with the Quality of Working Life of Nurses in Intensive Care Units of Educational-Medical Centers in 2019. Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences. 2021; 15(4):35-47. [Persian].
6. Khanzadeh A, Qarabagh Z, Sahib al-Zamani M. examining the quality of professional life with work ethics of nurses. Journal of nursing and midwifery.2018;10(16): 730- 737.[Persian].
7. Zhao XW, Sun T, Cao QR, Li C, Duan XJ, Fa LH, Liu, Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. J Clin Nurs. 2013; 22: 780-788.
8. Tamsah, H, Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y, Farida, U . Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia, Journal of Ethnic and Cultural Studies. 2020; 7 (3): 163-176.
9. Srivastava S, Kanpur R . A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. J Busin Manag. 2014; 16(3):54-59.
10. Rahimnia F, Eslami G, Nosrati S . Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. Personnel Review. 2019; 48(3); 614-630. [Persian].
11. Fasbender U, Vander Heijden B I, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. Journal of advanced nursing. 2019; 75(2): 327-337.
12. Jia J, Yan J, Jahanshahi A A, Lin W, Bhattacharjee A. What makes employees more proactive? Roles of job embeddedness, the perceived strength of the HRM system and empowering leadership. Asia Pacific Journal of Human Resources. 2020; 58(1): 107-127.
13. Jiang K, Liu D, McKay P F, Lee T, Mitchell T. When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. Journal of Applied Psychology. 2012; 97(5): 1077-1196.
14. Jolly P, Self T T. Psychological Diversity Climate, Organizational Embeddedness, and Turnover Intentions: A Conservation of Resources Perspective. Cornell Hospitality Quarterly. 2020; 1938965519899935.
15. Hashim H, Ishak N A, Hilmi Z A. Job Embeddedness and Organizational Climate. Asian Journal of Quality of Life. 2017; 2(6): 31-42.
16. Rahnama N, Bakhtiar poor, Bavi S, Jayervand H, Dashtbozorgy Z. Presenting the work life sufficiency model based on job stress and optimism with the mediation of fatigue in nurses. Health promotion management. 2021;10(4): 95-108.[Persian].
17. Aspinwall LG, Tedeschi RG . The value of positive psychology for health psychology: Progress and pitfalls in examining the relation of positive phenomena to health. Annals of Behavioral Medicine.2010; 39(1): 4-15.
18. Jobi J, Wrosch C, Scheier MF. Associations between dispositional optimism and diurnal cortisol in a community sample: When stress is perceived as higher than normal. Health Psychology.2014; 33(4): 382-390.
19. AChopik W , Kin E, Schwaba T, Keramer M, Smith J. Changes in optimism and pessimism in response to life events: Evidence from three large panel studies. Journal of Research in Personality. 2020; (88):103985
20. Tajigharajeh S, Safari M, Abadi T S H, Abadi S S H, Kargar M, Panahi M, Ghaedchukamei Z. Determining the relationship between emotional intelligence and interpersonal sensitivity with qual ity of worklife in nurses. Journal of Education and Health Promotion.2021; 10(1): 36-50.[Persian].
21. . Masoomzadeh M. the Relationship between Quality of Work Life and Organization Behavior. Journal of Productive Employees. 2015; 13: 60-71.[Persian]
22. Ardalan M, Irfanizadeh F, Soltanzadeh V. the reliability of measuring and validation of occupational institutionalization questionnaire among employees. Career and organizational counseling.2021; 13(46):41-54.[Persian].
23. Zomordi S. Investigating the relationship between optimism and the level of cortisol secretion in students, Master's thesis, Faculty of Psychology, Allameh Tabatabai University.2007.[Persian]
24. Scheier M F, Matthews K, Owens J F, Magovern G, Lefebvre R C, Abbott R A, Carver C S. "Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: the beneficial effects on physical and psychological well-being", Journal of Personality and Social psychology. 1989; 57(6): 1024-1040.
25. Nouri N, Saqaei Biriya N. investigating the relationship between natural optimism and religious optimism from the perspective of Islam with life satisfaction. Psychology and religion. 2009; 2(3):29-68.[Persian].
26. Chotigavanich C, Sorod B O. The Moderating Effect of Job-Embeddedness on the Relationships between Organizational Socialization and Job Performance and between Organizational Socialization and Employee Well-Being. Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences). 2020; 13(1): 69-81.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]

Comparing the Quality of Work Life and Job Embeddedness Based on the Life Orientation of Optimistic-Pessimistic Nature: Case Study, Pasargad Insurance Offices in Kermanshah

Mashalpourfard M [1], Amirpour B [*2], Zakerpanah M[3]

[1] Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
[2] Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
[3] M.A., Department of General Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran. Iran.

Abstract

Introduction: Today, the insurance industry is considered one of the most essential factors in wealth and social well-being production. This industry is based on economic service and has a critical and sensitive position in economic growth and development, especially in developing countries. Since human resources are the most valuable capital to realize the goals of this industry, therefore, it is necessary to examine the factors related to the psychological empowerment of employees. Based on this, the current research was conducted to compare the quality of work life and job embeddedness based on the life orientation of optimistic-pessimistic nature in Kermanshah insurance offices.

Materials and Methods: This study was a causal-comparative study in terms of goals and descriptive in terms of the data-gathering procedure. The sample size of the research was 280 people (62 women and 218 men) from the employees of Pasargad Insurance in Kermanshah city in 1401, which were selected by convenience sampling. To collect data, Walton's Quality of Work Life (QWL), Ardalan et al.'s Job Embeddedness (JEQ), and Sheyer & Carver's Life Orientation (LOT) questionnaires were used. The research data were analyzed using SPSS-27 software and multivariate analysis of variance.

Results: The results of the MANOVA test showed that all the dimensions of the quality of work life are different based on the life orientation of optimistic-pessimistic nature. This claim is also true about the six components of occupational institutionalization and shows, that the dimensions of job embeddedness are based on the life orientation of optimistic-pessimistic nature have a significant difference.

***Conclusion*:** Optimism as a hopeful expectation in a specific situation can play a significant role in the quality of working life, and the desire to continue working and creating attachment to organizational tasks. As a result, it is suggested that managers prepare training programs for employees to adopt an optimistic orientation in life to reduce job abandonment and attachment to the organization, which is a consequence of job embeddedness.

Keywords: Quality of working life**,** job embeddedness, life orientation, insurance

This paper should be cited as:
Mashalpourfard M, Amirpour B, Zakerpanah M. Comparing the Quality of Work Life and Job Embeddedness Based on the Life Orientation of Optimistic-Pessimistic Nature: Case Study, Pasargad Insurance Offices in Kermanshah. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2023; 15(3): 35-43.

**** Corresponding Author:***
Email: borzooamirpour@pnu.ac.ir
Tel: +989360225503
Received: 05.07.2023 ***Accepted: 26.08.2023***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13778]