

## تخمین مسیر تطبیقی الگوی فردی، خانوادگی، سازمانی، اجتماعی و شغلی در کیفیت زندگی کارمندان در نسل های مختلف کاری در بانک مسکن

سارا غلامرضائی پور کرمانی<sup>۱</sup>، زهرا انجم شعاع<sup>۲\*</sup>، سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>، اکبر نظری<sup>۴</sup>، رستم پوررشیدی<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول) Email: [anjomshoae@iaul.ac.ir](mailto:anjomshoae@iaul.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

<sup>۴</sup> دانشیار گروه ریاضی محض، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

<sup>۵</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال	این پژوهش با هدف اعتبارسنجی الگوی تطبیقی کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک مسکن بر اساس تفاوت‌های نسلی انجام شده است. هدف اصلی تحقیق شناسایی روابط میان مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری و تأثیر تفاوت‌های نسلی بر ابعاد مختلف زندگی کاری بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی است که در چهار مرحله اجرا شد. در مرحله اول، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر اساس نظرات ۱۱ خبره منابع انسانی شناسایی شد. در مرحله دوم، مدل‌سازی ساختاری تفسیری برای تعیین روابط میان عوامل مختلف انجام گردید. در مرحله سوم، مدل با ۳۸۴ نفر از کارمندان بانک مسکن اعتبارسنجی شد. در مرحله چهارم، ضرایب مسیر مدل بر اساس تفکیک چهار نسل کاری بررسی و مقایسه گردید. یافته‌ها نشان داد که در نسل اول، رابطه بین بعد خانوادگی و شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۲۸ و آماره تی ۸.۶۳۲ از نظر آماری معنادار بوده و نشان‌دهنده تأثیر معنادار عوامل خانوادگی بر ابعاد شغلی کارکنان است. در نسل دوم، رابطه بین بعد خانوادگی و فردی با ضریب مسیر ۰.۶۱۴ و آماره تی ۲۹.۱ تأثیر قوی حمایت‌های خانوادگی بر رشد فردی کارکنان این نسل را تایید می‌کند. در نسل سوم، رابطه خانوادگی به فردی با ضریب مسیر ۰.۷۱۳ و آماره تی ۴.۴۴۲ بیانگر تأثیر قوی عوامل خانوادگی بر توسعه فردی کارکنان نسل سوم است. در نسل چهارم، مسیر خانوادگی به شغلی از نظر آماری معنادار نبوده (ضریب مسیر ۰.۰۷۲، آماره تی ۰.۰۹۴) و نشان‌دهنده کاهش تأثیر حمایت‌های خانوادگی بر ابعاد شغلی کارکنان این نسل است.
تاریخ پذیرش	
۱۴۰۳/۱۲/۲۶	
۱۴۰۴/۰۲/۲۹	
(مقاله پژوهشی)	



**کلمات کلیدی:** زندگی کاری، عوامل فردی، عوامل خانوادگی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی، بانک مسکن.

### مقدمه

کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه در مدیریت منابع انسانی است که نقش اساسی در بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری و ارتقای رضایت شغلی کارکنان دارد (استورمان و همکاران، ۲۰۲۲). این مفهوم به شرایط و محیطی اشاره دارد که به کارکنان امکان می‌دهد در محیط کاری خود احساس رضایت، امنیت و رشد داشته باشند. عواملی مانند تعادل کار و زندگی، امنیت شغلی، فرصت‌های پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و حمایت‌های سازمانی، همگی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند (سوسیلانینگز و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به اهمیت این موضوع در سازمان‌های خدماتی، بررسی

کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک مسکن به عنوان یک نهاد مالی که ارائه خدمات مطلوب آن وابسته به نیروی انسانی است، ضروری به نظر می‌رسد.

یکی از چالش‌های مهم در ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان، در نظر گرفتن تفاوت‌های نسلی است. هر نسل دارای ویژگی‌ها، ارزش‌ها، انتظارات و ترجیحات خاصی است که بر درک آنها از محیط کار و کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد (آزادارمکی، ۱۳۸۶). کارکنان شامل نسل‌های مختلفی هستند که هر یک با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی و فناوری دوران خود، نگرش‌های متفاوتی نسبت به محیط کاری دارند (چیت‌ساز قمی، ۱۳۸۶). این تفاوت‌ها بر میزان رضایت از کار، تعهد سازمانی و حتی نحوه تعامل با همکاران و مشتریان تأثیرگذار است (استفانا و همکاران، ۲۰۲۱). به همین دلیل، طراحی یک الگوی تطبیقی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان بر اساس تفاوت‌های نسلی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری در بانک مسکن منجر شود. نسل‌های مختلف از نظر سبک کاری، نگرش نسبت به شغل و سازمان، میزان وابستگی به فناوری، اولویت‌های شخصی و انتظارات از سازمان تفاوت‌های قابل توجهی دارند (فانگید و همکاران، ۲۰۲۰). برای مثال، کارکنان نسل‌های قدیمی‌تر معمولاً به دنبال امنیت شغلی، مزایای بلندمدت و ساختارهای ثابت و رسمی در سازمان هستند. در مقابل، کارکنان نسل‌های جدیدتر انعطاف‌پذیری بیشتری می‌طلبند، علاقه‌مند به تعادل کار و زندگی هستند و از فناوری‌های نوین برای انجام وظایف خود استفاده بیشتری می‌کنند (آریاتیجا و همکاران، ۲۰۲۱). این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که یک مدل یکسان برای بهبود کیفیت زندگی کاری ممکن است برای تمامی کارکنان مؤثر نباشد و نیاز به یک الگوی تطبیقی بر اساس تفاوت‌های نسلی احساس می‌شود. بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک مسکن بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های نسلی ممکن است منجر به نتایج نادرست و تصمیم‌گیری‌های غیرمؤثر شود.

برای مثال، برنامه‌های رفاهی و انگیزشی که برای نسل‌های قدیمی‌تر طراحی شده‌اند، ممکن است برای کارکنان جوان‌تر جذابیت چندانی نداشته باشند (آریف و ایلپاس، ۲۰۱۳). همچنین، شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی که مبتنی بر نظارت مستقیم و ساختارهای رسمی هستند، ممکن است برای کارکنان نسل جدید که به دنبال استقلال و انعطاف‌پذیری بیشتری در کار هستند، مناسب نباشد (ستیواو و وینینگ، ۲۰۲۴). بنابراین، طراحی و اجرای سیاست‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری نیازمند رویکردی انعطاف‌پذیر و متناسب با ویژگی‌های هر نسل است (اخیرالدین و همکاران، ۲۰۲۴).

یکی از مسائل کلیدی در این زمینه، میزان تأثیر تفاوت‌های نسلی بر ادراک کارکنان از کیفیت زندگی کاری است. پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در میان نسل‌های مختلف تفاوت‌هایی دارند (دلایینی و همکاران، ۲۰۲۲). برای مثال، در حالی که نسل‌های قدیمی‌تر ممکن است به امنیت شغلی و ثبات سازمانی اهمیت بیشتری بدهند، نسل‌های جدیدتر بیشتر به فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای توجه دارند (ریزقوله و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، روش‌های ارتباطی و تعامل با مدیران و همکاران نیز در میان نسل‌های مختلف تفاوت دارد (سوپرامانیام و همکاران، ۲۰۱۰).

کارکنان نسل‌های جدید تمایل بیشتری به استفاده از فناوری‌های دیجیتال برای برقراری ارتباط دارند، در حالی که نسل‌های قدیمی‌تر ممکن است ترجیح دهند از روش‌های سنتی‌تر مانند جلسات حضوری و مکاتبات رسمی استفاده کنند. این اختلافات، لزوم طراحی یک الگوی تطبیقی را برای مدیریت کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک مسکن برجسته می‌سازد.

علاوه بر این، یکی از چالش‌های پیش روی بانک مسکن در زمینه کیفیت زندگی کاری، هماهنگ‌سازی انتظارات نسل‌های مختلف و ایجاد تعادل میان نیازهای متفاوت کارکنان است.

با افزایش تنوع نسلی در محیط کار، رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی ممکن است ناکارآمد باشند و نیاز به استراتژی‌های جدیدی برای تطبیق با تغییرات محیطی و نیازهای کارکنان احساس می‌شود (انیثا، ۲۰۲۳). برای مثال، اجرای سیاست‌هایی که بر تعادل کار و زندگی تأکید دارند، ممکن است تأثیر متفاوتی بر کارکنان نسل‌های مختلف داشته باشد. برخی از کارکنان ممکن است

ساعات کاری انعطاف‌پذیر و امکان دورکاری را ترجیح دهند، در حالی که برخی دیگر ممکن است به محیط کاری ثابت و چارچوب‌های مشخص علاقه بیشتری داشته باشند (سیتیواو و وینینگ، ۲۰۲۴).

پژوهشگران متعددی به بررسی نقش کیفیت زندگی کاری در بهبود عملکرد و رضایت کارکنان پرداخته‌اند. برای نمونه، گراری و بسوح (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که مؤلفه‌هایی مانند امنیت شغلی، امکانات رفاهی، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و حمایت‌های سازمانی تأثیر چشمگیری بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه دارند. یافته‌های این پژوهش بیانگر آن بود که سطوح بالاتر کیفیت زندگی کاری، موجب افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. این نتایج نقش مهم توجه به مؤلفه‌های محیط کاری را در افزایش بهره‌وری منابع انسانی دانشگاهی برجسته ساخت.

همچنین، سیتیواو و وینینگ (۲۰۲۴) در یک مرور نظام‌مند به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی بر مشارکت کارکنان پرداختند. آنها دریافتند که کیفیت مطلوب زندگی کاری منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس کاری می‌شود و در کنار آن، فرهنگ سازمانی مثبت با ویژگی‌هایی نظیر حمایت اجتماعی، ایجاد فرصت‌های یادگیری و تقویت حس تعلق، نقش مؤثری در ارتقای تعامل کارکنان ایفا می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌ها با بهبود این دو عامل می‌توانند عملکرد کلی سازمان را ارتقا دهند. به‌ویژه در محیط‌های خدماتی نظیر بانک، توجه به چنین عواملی ضروری است.

در پژوهش دیگری، آخیرودین و همکاران (۲۰۲۴) نیز به بررسی نقش کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی در مشارکت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد کارکنانی که تعادل مناسبی میان زندگی شغلی و شخصی دارند، تعامل و مشارکت بیشتری در محیط سازمانی از خود نشان می‌دهند. همچنین، تأکید بر حمایت، احترام به ارزش‌های فردی و ایجاد فضای کاری مثبت، موجب افزایش احساس تعلق و درگیری کارکنان در سازمان می‌شود. این نتایج بر اهمیت سیاست‌گذاری در زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی تأکید دارند.

مطالعات مرتبط با تفاوت‌های نسلی نیز شواهد قابل‌توجهی ارائه داده‌اند. باتاچاریا و موکرجی (۲۰۲۳) در بخش بانکداری هند نشان دادند که نسل‌های مختلف درک متفاوتی از کیفیت زندگی کاری دارند و نسل‌های جوان‌تر، سطوح پایین‌تری از رضایت شغلی را گزارش کردند. چن و پاول (۲۰۲۳) نیز در یک متاآنالیز دریافتند که گرچه تفاوت‌های نسلی در نگرش و رفتارهای مرتبط با کار وجود دارد، اما این تفاوت‌ها عمدتاً بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثرگذار هستند و تأثیر کمتری بر عملکرد یا قصد ترک خدمت دارند. این یافته‌ها ضرورت تطبیق سیاست‌های منابع انسانی با ویژگی‌های نسلی کارکنان در بانک مسکن را بیش از پیش روشن می‌سازد.

با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری در بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت شغلی، ضروری است که بانک مسکن راهکارهایی را برای طراحی و اجرای سیاست‌های بهینه در این زمینه اتخاذ کند. یک الگوی تطبیقی می‌تواند به بانک کمک کند تا بر اساس ویژگی‌های هر نسل، راهکارهای مناسبی را برای بهبود شرایط کاری ارائه دهد. این الگو باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند نیازها و انتظارات کارکنان را به درستی شناسایی کند و استراتژی‌هایی را پیشنهاد دهد که موجب افزایش انگیزه، رضایت و بهره‌وری کارکنان شود.

با وجود پژوهش‌های متعددی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، هنوز خلأهای تحقیقاتی متعددی در این حوزه وجود دارد. یکی از مهم‌ترین خلأها، نبود یک الگوی جامع و تطبیقی برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری بر اساس تفاوت‌های نسلی در بانک‌ها و سایر سازمان‌های خدماتی است. بسیاری از مطالعات پیشین به بررسی کلی کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند، اما کمتر پژوهشی به طور خاص به تأثیر تفاوت‌های نسلی بر این مفهوم توجه کرده است.

با توجه به این خلأهای تحقیقاتی، پژوهش حاضر بر آن است تا با ارائه یک الگوی تطبیقی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک مسکن بر اساس تفاوت‌های نسلی، راهکارهای مؤثری را برای بهبود شرایط کاری، افزایش رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی

ارائه دهد. بررسی این موضوع می تواند به مدیران بانک کمک کند تا سیاست های بهتری را برای مدیریت منابع انسانی اتخاذ کنند و محیط کاری مناسبی را برای کارکنان نسل های مختلف فراهم آورند.

### مبانی نظری

کیفیت زندگی کاری یکی از مفاهیم اساسی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است که به شرایط و محیط کاری کارکنان توجه دارد. این مفهوم شامل مجموعه ای از عوامل فیزیکی، روان شناختی و اجتماعی است که بر تجربه کاری و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد (استورمان و استورمان، ۲۰۲۲). کیفیت زندگی کاری نه تنها بر بهره وری کارکنان اثرگذار است، بلکه می تواند بر میزان انگیزه، تعهد سازمانی و سلامت روانی آنان نیز تأثیر داشته باشد (نوپریانی و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان ها با بهبود کیفیت زندگی کاری می توانند عملکرد کارکنان را افزایش دهند و از فرسودگی شغلی و کاهش انگیزه آن ها جلوگیری کنند (گری و بسوح، ۲۰۲۵).

یکی از نظریه های مطرح در زمینه کیفیت زندگی کاری، نظریه نیازهای مازلو است. این نظریه به پنج سطح از نیازهای انسانی اشاره دارد که از نیازهای فیزیولوژیکی تا خودشکوفایی را شامل می شود. بر اساس این نظریه، کارکنان زمانی که نیازهای اولیه مانند امنیت شغلی و حقوق کافی برآورده شود، به دنبال تأمین نیازهای بالاتر مانند تعلق، احترام و خودشکوفایی خواهند بود (آریاته جا و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، کیفیت زندگی کاری باید در تمام این سطوح تأمین شود تا رضایت و عملکرد مطلوبی در کارکنان ایجاد کند (بورا، ۲۰۱۷).

نظریه دیگر در این حوزه، نظریه دو عاملی هرزبرگ است که بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی تفاوت قائل می شود. عوامل بهداشتی شامل حقوق، شرایط کاری، امنیت شغلی و سیاست های سازمانی هستند که نبود آن ها باعث نارضایتی می شود، اما حضور آن ها الزاماً به انگیزش منجر نمی شود. در مقابل، عوامل انگیزشی شامل فرصت های رشد، مسئولیت پذیری و پیشرفت شغلی هستند که بر افزایش انگیزه و تعهد کارکنان اثرگذارند (آریف و الیاس، ۲۰۱۳). بر اساس این نظریه، کیفیت زندگی کاری زمانی بهبود می یابد که سازمان ها علاوه بر تأمین عوامل بهداشتی، بر تقویت عوامل انگیزشی نیز تمرکز کنند (استفانا و همکاران، ۲۰۲۱). مدل ویژگی های شغلی که توسط هاگمن و اولدهام ارائه شده نیز به کیفیت زندگی کاری مرتبط است. این مدل نشان می دهد که ویژگی های شغلی مانند تنوع مهارت ها، اهمیت وظایف، هویت شغلی، استقلال و بازخورد بر انگیزه و عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد (مرادیان و همکاران، ۱۳۹۹). هنگامی که کارکنان احساس کنند شغل آن ها معنادار است، بر نحوه انجام کار کنترل دارند و از نتایج عملکرد خود بازخورد دریافت می کنند، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری آن ها بهبود می یابد. بر این اساس، طراحی شغل و ساختاردهی مناسب وظایف می تواند یکی از راهکارهای مؤثر برای ارتقای کیفیت زندگی کاری باشد (سوپرامانیام و همکاران، ۲۰۱۰).

دیدگاه های دیگری نیز بر ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری تأکید دارند. برخی از این دیدگاه ها به تعادل کار و زندگی اشاره دارند که بر کاهش تعارض بین مسئولیت های شغلی و شخصی متمرکز است (آخیردین و همکاران، ۲۰۲۴). زمانی که کارکنان بتوانند بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل برقرار کنند، استرس شغلی کاهش می یابد و بهره وری افزایش پیدا می کند (ستیاوان و ونینگ، ۲۰۲۴). برخی دیگر از نظریه ها بر عدالت سازمانی تمرکز دارند و بر اهمیت توزیع عادلانه منابع، شفافیت در تصمیم گیری و رفتار منصفانه مدیران تأکید می کنند (دیلامینی و همکاران، ۲۰۲۲). از دیدگاه این نظریه ها، احساس عدالت در محیط کار می تواند به افزایش کیفیت زندگی کاری و ارتقای انگیزه و تعهد کارکنان کمک کند (چیت ساز قمی، ۱۳۸۶).

### عوامل فردی کیفیت زندگی کاری

عوامل فردی شامل ویژگی ها، نگرش ها، و توانمندی های شخصی کارکنان است که می تواند بر ادراک آنان از کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد. سلامت روان، انگیزش درونی، خودکارآمدی، تعادل بین نقش های شخصی و شغلی، و مهارت های مدیریت استرس

از مهم‌ترین این عوامل هستند. فردی که از لحاظ روانی و جسمی در وضعیت مطلوبی قرار دارد، قادر است با بهره‌گیری از مهارت‌های فردی خود، تعادل بین زندگی کاری و شخصی را حفظ کرده و احساس رضایت بیشتری از کار خود داشته باشد (تافرشی، ۱۳۹۸). همچنین، کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند با فشارهای محیط کار کنار آمده و کیفیت زندگی کاری خود را ارتقا دهند (آخرودین، ستیاوان، ونینگ و سوجوکو، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی مانند انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، و تمایل به رشد و توسعه حرفه‌ای نیز نقش بسزایی در بهبود کیفیت زندگی کاری دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افرادی با نگرش مثبت نسبت به شغل خود، کمتر دچار فرسودگی شغلی شده و احساس رضایت و تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند (شهینز، تغوی، حیرانی، ۱۳۹۳). همچنین، نوع نگاه فرد به مفهوم کار و میزان اهمیت آن در زندگی شخصی، بر رضایت از زندگی کاری تأثیر می‌گذارد (ستیاوان و ونینگ، ۲۰۲۴).

#### عوامل خانوادگی کیفیت زندگی کاری

روابط خانوادگی، حمایت‌های عاطفی و مسئولیت‌های زندگی شخصی می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارند. کارکنانی که از حمایت خانوادگی برخوردار هستند، توانایی بیشتری در مدیریت تعارضات شغلی-خانوادگی داشته و استرس کمتری را تجربه می‌کنند (اریاته‌جا، سوسیتا و سباانگ، ۲۰۲۱). همچنین، وجود فرزندان خردسال، مراقبت از والدین سالمند و تعهدات خانوادگی دیگر، می‌تواند تعادل کار-زندگی را بر هم زده و کیفیت زندگی کاری را کاهش دهد (نورپانی، سوارنی و ننگسیه، ۲۰۲۱).

بر اساس مطالعات انجام‌شده، کیفیت روابط خانوادگی و میزان درک متقابل بین اعضای خانواده می‌تواند نقش واسطه‌ای در ارتقای رضایت شغلی ایفا کند. زمانی که تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی برقرار باشد، فرد احساس تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته و بهره‌وری بالاتری از خود نشان می‌دهد (رزق‌الله، کونچورو، حیدتی و لاتارووا، ۲۰۲۴). از این رو، سازمان‌ها با ایجاد شرایط کاری انعطاف‌پذیر مانند دورکاری یا ساعت‌های کاری شناور می‌توانند در ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش مؤثری داشته باشند (آنیتا، بدون سال).

#### عوامل سازمانی کیفیت زندگی کاری

ساختار، فرهنگ، مدیریت، و سیاست‌های سازمانی از جمله عوامل کلیدی در شکل‌گیری کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند. سازمان‌هایی که از سبک‌های مدیریتی مشارکتی استفاده می‌کنند، اعتماد سازمانی بیشتری ایجاد کرده و بهبود در کیفیت زندگی کاری کارکنان را به دنبال دارند (فانگیدانه، جانی و ان‌ام‌بی، ۲۰۲۰). همچنین، وجود فرصت‌های ارتقاء، آموزش و رشد شغلی، بر انگیزش و رضایت کارکنان تأثیر مثبتی می‌گذارد (استفانا، مارچیانو و روسی، ۲۰۲۱).

فرهنگ سازمانی حمایتی، محیط کاری ایمن، و نظام ارزیابی عادلانه عملکرد نیز از دیگر عوامل سازمانی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری هستند. مطالعات نشان می‌دهند که عدالت سازمانی و وجود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها باعث افزایش تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شود (دل‌امینی، زگلی، لاوا و نگکوبو، ۲۰۲۲). سازمان‌هایی که منابع مورد نیاز برای انجام وظایف را فراهم می‌کنند، استرس شغلی را کاهش داده و سلامت روان کارکنان را ارتقا می‌دهند (ستیاوان و ونینگ، ۲۰۲۴).

#### عوامل اجتماعی کیفیت زندگی کاری

عوامل اجتماعی شامل محیط فرهنگی، نگرش‌های جامعه نسبت به کار، و تعاملات اجتماعی درون و بیرون از سازمان می‌شوند. نگرش عمومی جامعه به نقش‌ها و مشاغل مختلف، به‌ویژه نقش‌های شغلی زنان، می‌تواند در شکل‌گیری ادراک افراد از ارزشمندی شغل و در نتیجه کیفیت زندگی کاری آنان مؤثر باشد (آزادارمکی و غفاری، ۱۳۸۳). همچنین، حمایت اجتماعی از جانب همکاران و وجود تعاملات مثبت در محیط کار، احساس تعلق و امنیت اجتماعی را افزایش می‌دهد (چیت‌ساز قمی، ۱۳۸۶).

از دیگر عوامل اجتماعی می توان به تغییرات نسلی و تفاوت ارزش ها در بین نسل ها اشاره کرد. پژوهش ها نشان می دهند که درک ناکافی از نیازها و انتظارات نسلی، می تواند منجر به ناراضایتی شغلی و کاهش کیفیت زندگی کاری شود (مورادیان، سلاوتی و احمدی، ۱۳۹۸). به همین دلیل، شناخت ویژگی های نسلی کارکنان و سازگاری سیاست های منابع انسانی با آن ها، یکی از راهکارهای مهم ارتقای کیفیت زندگی کاری در محیط های چندنسلی است (آزاد مکی، ۱۳۸۶).

#### عوامل شغلی کیفیت زندگی کاری

ماهیت شغل، نوع وظایف، میزان بار کاری، امنیت شغلی و فرصت های ارتقاء از عوامل اصلی شغلی تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری هستند. هنگامی که فرد احساس کند که شغل او معنادار، مفید و متناسب با مهارت هایش است، سطح رضایت و تعهد بیشتری خواهد داشت (بورا، ۲۰۱۷). همچنین، بار کاری نامتناسب، عدم وضوح نقش ها و فرسودگی شغلی از عواملی هستند که می توانند کیفیت زندگی کاری را کاهش دهند (استورمان، استورمان و ماسیانگ، ۲۰۲۲).

پژوهش ها نشان داده اند که امنیت شغلی و ثبات استخدامی نقش مهمی در ارتقای احساس آرامش و انگیزش کارکنان دارند (رضاقلی، کونچورو، حیدایتی و لاتارووا، ۲۰۲۴). همچنین، فراهم بودن فرصت های یادگیری و پیشرفت شغلی از طریق آموزش های سازمانی و مسیرهای شغلی روشن، موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک خدمت می شود (آرف و ایلیاس، ۲۰۱۳). از این رو، طراحی مشاغل با در نظر گرفتن ویژگی های روانی و انسانی کارکنان می تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری منجر شود (فانگیدائه، جانی و انام بی، ۲۰۲۰).

در دهه های اخیر، نظریه های مرتبط با کیفیت زندگی کاری به جنبه های روان شناختی و اجتماعی آن نیز توجه بیشتری نشان داده اند. برخی از پژوهش ها بر نقش حمایت اجتماعی از سوی همکاران و مدیران تأکید دارند و بیان می کنند که روابط کاری مثبت می تواند تأثیر بسزایی در افزایش کیفیت زندگی کاری داشته باشد (سوسیالینگسیج و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، محیط کاری مشارکتی که در آن کارکنان در تصمیم گیری ها نقش داشته باشند و احساس ارزشمندی کنند، می تواند سطح انگیزه و تعهد سازمانی را افزایش دهد (فن گیدای و همکاران، ۲۰۲۰).

از دیگر مباحث مرتبط با کیفیت زندگی کاری، نقش فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی بر ارزش ها، هنجارها و الگوهای رفتاری در محیط کار تأثیر می گذارد و می تواند احساس تعلق و همبستگی را در میان کارکنان تقویت کند (رضق الله و همکاران، ۲۰۲۴). فرهنگ هایی که بر حمایت، اعتماد و همکاری تأکید دارند، معمولاً محیط های کاری سالم تر و رضایت بخش تری ایجاد می کنند. علاوه بر این، سبک مدیریت نیز در کیفیت زندگی کاری نقش اساسی دارد. سبک های مدیریت مشارکتی که به کارکنان فرصت ابراز نظر و مشارکت در تصمیم گیری می دهند، در مقایسه با سبک های دستوری و اقتدارگرا، رضایت و کیفیت زندگی کاری بهتری ایجاد می کنند.

در سال های اخیر، با توجه به پیشرفت فناوری و تغییرات در بازار کار، کیفیت زندگی کاری به موضوعی پیچیده تر تبدیل شده است. ظهور مشاغل دورکاری و انعطاف پذیر موجب شده است که سازمان ها به بازتعریف شرایط کاری بپردازند و سیاست های جدیدی برای بهبود کیفیت زندگی کاری ارائه دهند. این تغییرات باعث شده است که عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری از جنبه های سنتی فراتر رود و به مسائلی مانند بهره گیری از فناوری، مهارت های دیجیتال و نوآوری در روش های کاری نیز توجه شود (ریزوک الله و همکاران، ۲۰۲۴).

به طور کلی، کیفیت زندگی کاری یک مفهوم چندبعدی است که به عوامل مختلفی از جمله شرایط فیزیکی و محیطی کار، حمایت های سازمانی، فرصت های پیشرفت، عدالت سازمانی و تعادل کار و زندگی بستگی دارد (نورانی و همکاران، ۲۰۲۱). نظریات مرتبط با این مفهوم نشان می دهند که توجه به نیازهای کارکنان، طراحی مناسب شغل، حمایت های اجتماعی و مشارکت کارکنان در

تصمیم‌گیری می‌تواند بر بهبود کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد (بورا، ۲۰۱۷). سازمان‌هایی که به این موضوع توجه دارند، معمولاً دارای نیروی کاری باانگیزه‌تر، بهره‌ورتر و متعهدتر هستند (سوسیال‌نینگسیج و همکاران، ۲۰۲۱).

### روش تحقیق

این پژوهش یک تحقیق آمیخته اکتشافی است که شامل دو بخش کیفی و کمی می‌باشد. از آنجا که این تحقیق به سمت کاربرد علمی دانش در قلمرو مکانی تحقیق حرکت می‌کند، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه و نمونه آماری این پژوهش از خبرگان (مدیران ارشد منابع انسانی بانک مسکن) تشکیل شده است و روش گردآوری داده‌ها، روش میدانی بوده است. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد.

پژوهش در چهار مرحله انجام شد. در مرحله اول با استفاده از نظر خبرگان مولفه‌های مدل شناسایی گردید. در این مرحله از ۱۱ خبره حوزه منابع انسانی بانک مسکن به عنوان نمونه آماری استفاده گردید. در مرحله دوم با استفاده مدلسازی ساختاری تفسیری جهت شناسایی ارتباط بین عوامل کیفیت زندگی کاری که در بخش کیفی بدست آمده بودند، شناسایی شد. در مرحله سوم اعتباریابی مدل در بین کارمندان بانک مسکن انجام شد. نمونه آماری شامل ۳۸۴ نفر بود. در مرحله چهارم براساس تفکیک ۴ نسل کاری در بانک مسکن که در بخش مقدمه بیان شد، به صورت تطبیقی ضرایب مسیر مورد بررسی قرار گرفت. نرم افزار مورد استفاده برای تحلیل Smart PLS نسخه ۳ بود.

جدول ۱) مشخصات کلی صاحب‌نظران مشارکت کننده پژوهش

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سمت سازمانی	سابقه کار
۱	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	مدیر	۲۲
۲	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	مدیر	۲۶
۳	مدیریت تحول	دکتر	مدیر	۱۵
۴	مدیریت بازرگانی	دکتر	مدیر	۲۷
۵	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	مدیر	۲۰
۶	مدیریت رفتار سازمانی	دکتر	مدیر	۲۳
۷	مدیریت منابع انسانی	دکتر	مدیر	۲۸
۸	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	مدیر	۲۱
۹	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	کارشناس ارشد	۱۸
۱۰	مدیریت رفتار سازمانی	ارشد	مدیر	۲۹
۱۱	مدیریت منابع انسانی	دکتر	کارشناس ارشد	۲۹

### یافته‌ها

#### بخش کیفی

در مرحله اول تحلیل کیفی، پس از انجام مصاحبه‌ها و استخراج کدهای اولیه، تحلیلگران به کدگذاری مضامین پایه پرداختند. در این مرحله، ۱۹ کد اصلی از مجموع ۱۰ مصاحبه شناسایی شد که هرکدام بازتاب‌دهنده ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری بودند. کدها در ابتدا به‌طور مستقل از یکدیگر استخراج شدند و پس از آن، محققان آن‌ها را بر اساس شباهت‌ها و روابط موجود، دسته‌بندی کردند. با توجه به این که در مصاحبه‌های یازدهم و دهم هیچ مضمون جدیدی استخراج نشد و فرآیند کدگذاری به‌طور واضحی به

اشباع نظری رسید، تعداد کدهای جدید در مصاحبه‌های آخر به صفر کاهش یافت. این امر نشان‌دهنده تکمیل و تمامیت داده‌های به‌دست‌آمده بود و از این پس هیچ مصاحبه دیگری انجام نشد.

جدول ۲) خلاصه یافته‌های استخراج شده

کد مصاحبه	تعداد کدهای اولیه استخراج شده	مضامین پایه	مضامین جدید
A	۱۳	۸	۸
B	۱۸	۱۰	۳
C	۱۹	۱۷	۲
D	۱۷	۹	۲
E	۱۶	۱۱	۱
F	۱۹	۷	۱
G	۲۳	۱۳	۱
H	۱۹	۸	۰
I	۱۵	۹	۱
J	۱۷	۱۴	۰
K	۱۳	۹	۰

در مرحله دوم کدگذاری، کدهای استخراج‌شده در مرحله اول به‌طور استقرایی در دسته‌های مرتبط گروه‌بندی شدند. این دسته‌ها در نهایت به ۱۹ مضمون پایه تبدیل شدند که در کنار هم، ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری را نمایان می‌کردند. در این مرحله، با توجه به دانش محقق و ادبیات نظری، سعی شد تا روابط میان این کدها شناسایی و تجزیه و تحلیل شود. هدف از این فرآیند این بود که بتوان مقوله‌های کلیدی و اصلی را از دل مصاحبه‌ها استخراج کرد. این مقوله‌ها در نهایت به کمک دانش و تجربیات محقق، به مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر تبدیل شدند.

مضامین فراگیر به دست‌آمده از تحلیل مضمون این تحقیق شامل پنج عامل اصلی بودند که عبارتند از: فردی، خانوادگی، سازمانی، اجتماعی و شغلی. این پنج عامل نمایانگر ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری فرد در محیط کار و زندگی شخصی وی بودند. هر یک از این مضامین فراگیر شامل مجموعه‌ای از مضامین سازمان‌دهنده بودند که ویژگی‌های خاص هر بعد را تعریف می‌کردند. به‌طور مثال، در بعد فردی، مضامینی همچون توسعه حرفه‌ای فردی، نگرش شغلی و مهارت حرفه‌ای شناسایی شدند. همچنین در بعد خانوادگی، مضامینی همچون حمایت خانواده، توازن کار-خانواده و تعلق خانوادگی مورد توجه قرار گرفتند.

در نهایت، این پنج مضمون فراگیر با ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده به‌طور مشخص و مستند در جدول ۳ ارائه شدند. این مضامین سازمان‌دهنده شامل مواردی مانند مشارکت شغلی، حمایت مدیران، فرهنگ و جو سازمانی، تعهد سازمانی، عدالت ادراک‌شده سازمانی و دیگر مؤلفه‌هایی بودند که در ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار بودند. این تحلیل نه تنها ارتباطات میان کدها و مضامین را نشان می‌دهد، بلکه به شناسایی ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های کلیدی آن کمک می‌کند که در پژوهش‌های آینده می‌توانند به‌عنوان مبنای تحقیقاتی برای بررسی و تحلیل بیشتر به‌کار گرفته شوند.

جدول ۳) مضامین فراگیر، مضامین سازمان دهنده الگوی کیفیت زندگی کاری

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
کیفیت زندگی کاری	فردی	توسعه حرفه ای فردی
		نگرش شغلی
		مهارت حرفه ای
	خانوادگی	حمایت خانواده
		توازن کار-خانواده
		تعلق خانوادگی
	سازمانی	مشارکت شغلی
		حمایت مدیران
		فرهنگ و جو سازمانی
		تعهد سازمانی
	اجتماعی	عدالت ادراک شده سازمانی
		منزلت اجتماعی
		تعاملات بین فردی
	شغلی	ارتباط با محیط اجتماعی
		رضایت شغلی
		حقوق و مزایا
		هویت شغلی
		امنیت شغلی
		استقلال کاری

## مدلسازی ساختاری تفسیری

در مدلسازی ساختاری تفسیری ۵ عامل مورد ارزیابی قرار گرفت که عبارت بودند از: عوامل اجتماعی، عوامل خانوادگی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی. در گام اول ماتریس خودتعاملی ساختاری پژوهش با استفاده از نظر خبرگان تشکیل شد که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴) ماتریس خودتعاملی ساختاری

مضامین		فردی	شغلی	سازمانی	خانوادگی	اجتماعی
C1	اجتماعی	V	V	A	V	
C2	خانوادگی	A	X	A		
C3	سازمانی	X	X			
C4	شغلی	V				
C5	فردی					

در گام دوم ماتریس دستیابی اولیه با تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به اعداد صفر و یک تشکیل داده شد.

جدول ۵) ماتریس دستیابی اولیه

فردی	شغلی	سازمانی	خانوادگی	اجتماعی	مضامین
1	1	0	1	0	C1 اجتماعی
0	1	0	0	0	C2 خانوادگی
1	1	0	1	1	C3 سازمانی
1	0	1	1	0	C4 شغلی
0	0	1	1	0	C5 فردی

در گام سوم ماتریس دستیابی اولیه سازگار می شود. این سازگاری با استفاده از روابط ثانویه که ممکن است وجود نداشته باشند به ماتریس دستیابی اولیه افزوده می شوند. در جدول ۵ خانه های جدول که با \* نشان داده شد روابطی هستند که در ماتریس سازگار شده ایجاد شده اند.

جدول ۶) ماتریس دستیابی اولیه سازگار شده

قدرت نفوذ	فردی	شغلی	سازمانی	خانوادگی	اجتماعی	مضامین
8	1	1	1*	1	1	C1 اجتماعی
6	1*	1	1*	1	0	C2 خانوادگی
8	1	1	1	1	1	C3 سازمانی
8	1	1	1	1	1*	C4 شغلی
8	1	1*	1	1	1*	C5 فردی
	8	8	7	8	7	میزان وابستگی

در گام چهارم باید بر اساس ماتریس دستیابی سازگار شده سطوح هر متغیر را بدست آورد مجموع متغیرهای ورودی و خروجی و اشتراک محاسبه شد. در هر تکرار اگر متغیر خروجی با متغیر اشتراک برابر بود آن تکرار سطح ۱ام می باشد. سپس در تکرار بعد سطر و ستون آن متغیر از ماتریس حذف می شود و دوباره محاسبات صورت می گیرد. نتایج به صورت خلاصه در زیر آورده شده است.

جدول ۷) سطوح مضامین مورد بررسی در مدل

رتبه	سطح	مضامین
۱	دو	C1 اجتماعی
صفر	یک	C2 خانوادگی
۳	دو	C3 سازمانی
۲	سه	C4 شغلی
۳	دو	C5 فردی

در گام پنجم با استفاده از سطوح بدست آمده از معیارها، شبکه تعاملات ISM رسم می‌شود. اگر بین دو متغیر  $i$  و  $j$  رابطه باشد آن را به وسیله یک پیکان جهت دار نشان می‌دهیم. دیاگرام نهایی ایجاد شده که با حذف حالت‌های تعدی و نیز با استفاده از بخش‌بندی سطوح بدست آمده است در شکل ۲ نشان داده شده است.

در این مرحله متغیرهای پژوهش مبتنی بر قدرت نفوذ و میزان وابستگی در چهار دسته تقسیم‌بندی می‌شوند. جمع سطری مقادیر در ماتریس دستیابی نهایی برای هر عنصر بیانگر میزان نفوذ و جمع ستونی نشانگر میزان وابستگی خواهد بود. بطورکلی عواملی که در سطوح پایین‌تر مدل قرار دارند به دلیل دارا بودن قدرت نفوذ بیشتر به عنوان عوامل هادی و عواملی که در سطوح بالاتر قرار دارند به دلیل وابستگی به عوامل هادی، پیرو محسوب می‌شوند. بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی، چهار گروه از عناصر، قابل شناسایی خواهند بود که عبارتند از:

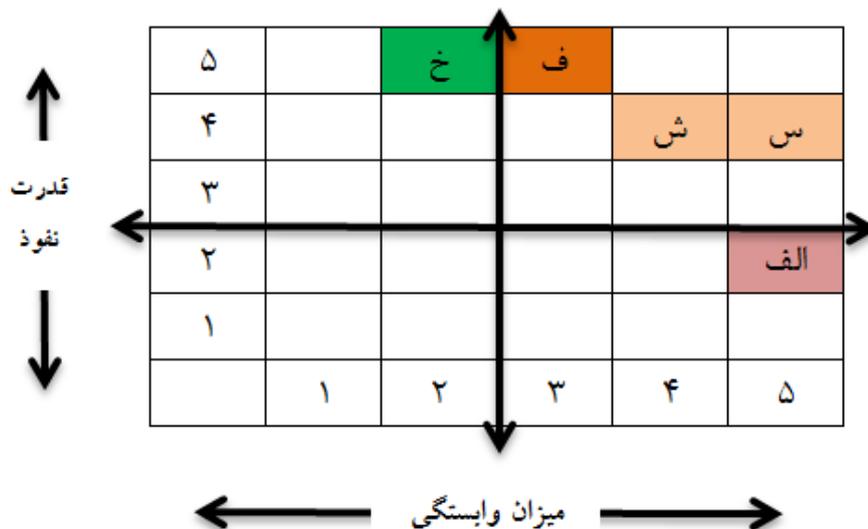
خودمختار: عواملی که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف می‌باشند.

وابسته: عواملی که دارای قدرت نفوذ کم ولی وابستگی شدید می‌باشند.

متصل (پیوندی): عواملی که دارای قدرت نفوذ و وابستگی زیاد هستند.

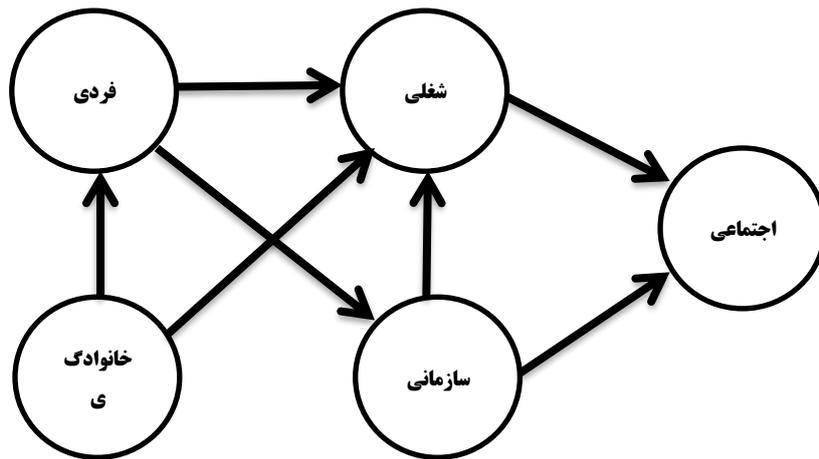
مستقل: عواملی که دارای قدرت نفوذ قوی ولی وابستگی ضعیف می‌باشند.

در ادامه نمودار قدرت نفوذ - وابستگی حاصل از خروجی نرم‌افزار MICMAC در شکل زیر ترسیم شده است.



شکل ۱) نمودار قدرت نفوذ - وابستگی خروجی نرم‌افزار MICMAC

تحلیل MICMAC نشان می‌دهد که عامل خانوادگی به عنوان یک عامل مستقل، تأثیر زیادی بر سایر عوامل دارد. عامل اجتماعی به عنوان یک عامل وابسته، بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل قرار دارد. عوامل فردی، شغلی و سازمانی به عنوان عوامل میانجی، هم تأثیرگذار هستند و هم تأثیر می‌پذیرند.



شکل ۲) نمودار ارتباطات مضامین الگوی کیفیت زندگی کاری براساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری

### اعتباریابی مدل تحقیق با معادلات ساختاری

در این بخش از تحقیق، محقق سعی بر این دارد به بررسی روایی و پایایی سازه ابزار گردآوری داده‌ها بپردازد. چهار شاخص در این رابطه وجود دارد، بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده یا توسعه داده شده؛ پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ است که در ادامه برای هر یک از متغیرها ارایه شده است.

در ارزیابی سازه ابزار گردآوری داده‌ها، روایی سازه (روایی همگرا و روایی واگرا) و پایایی آن‌ها سنجیده شده است. روایی شاخص‌ها هنگامی تأیید می‌شود که بارعاملی استاندارد شده بالای ۰.۴ باشد و پایایی سازه نیز در صورتی تأیید می‌شود که ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از ۰.۶ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰.۷ باشد. همان‌طور که جدول ۷ نشان می‌دهد بارهای عاملی استاندارد شده بین ۰.۵۵ و ۰.۷۸۱ قرار دارند، همچنین ضریب پایایی ترکیبی نیز برای تمامی سازه‌ها بزرگتر از ۰.۶ است، به عبارت دیگر ابزار اندازه‌گیری پایا می‌باشد. اگر میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰.۵ باشد، روایی همگرایی ابزار اندازه‌گیری تأیید می‌شود، بررسی نتایج بدست آمده در جدول ۷ نشان می‌دهد که AVE برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰.۵ است.

جدول ۸) بررسی روایی سازه ابزار تحقیق

عامل	مقوله	بارهای عاملی	AVE	C.R پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
فردی	توسعه حرفه ای فردی	۰.۷۷۱	۰.۷۹۹	۰.۸۶۸	۰.۷۸۶
	نگرش شغلی	۰.۸۰۱			
	مهارت حرفه ای	۰.۷۸۱			
خانوادگی	حمایت خانواده	۰.۴۶۷	۰.۷۴۷	۰.۷۸۴	۰.۸۵۴
	توازن کار-خانواده	۰.۵۰۴			
	تعلق خانوادگی	۰.۶۶۲			
سازمانی	مشارکت شغلی	۰.۸۷۵	۰.۸۳۳	۰.۸۳۳	۰.۸۳۳
	حمایت مدیران	۰.۷۷۱			
	فرهنگ و جو سازمانی	۰.۹۳۹			
	تعهد سازمانی	۰.۶۳			

			۰.۶۲۸	عدالت ادراک شده سازمانی	
۰.۷۴۷	۰.۷۶۸	۰.۷۳۱	۰.۸۴	منزلت اجتماعی	اجتماعی
			۰.۶۷	تعاملات بین فردی	
			۰.۷۷	ارتباط با محیط اجتماعی	
۰.۷۶۷	۰.۷۶۷	۰.۷۶۷	۰.۸۵۱	رضایت شغلی	شغلی
			۰.۷۹۳	حقوق و مزایا	
			۰.۸۰۲	هویت شغلی	
			۰.۷۰۳	امنیت شغلی	
			۰.۷۹۴	استقلال کاری	

### الگوی تطبیقی

نتایج حاصل از تخمین مسیر در نسل اول نشان می‌دهد که رابطه میان بعد خانوادگی و شغلی دارای ضریب مسیر ۰.۳۲۸ است که با توجه به مقدار آماره تی ۸.۶۳۲ و سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰، این رابطه از نظر آماری معنادار است. این یافته بیانگر آن است که عوامل خانوادگی، مانند حمایت خانواده و کیفیت زندگی کاری شخصی، تأثیر معناداری بر ابعاد شغلی کارکنان نسل اول دارد. این نتیجه با مطالعاتی که بر اهمیت حمایت خانواده در افزایش عملکرد و رضایت شغلی تأکید دارند، همسو است. رابطه بین بعد خانوادگی و فردی با ضریب مسیر ۰.۵۹۸ و مقدار آماره تی ۱۵.۹۰۴ نشان‌دهنده تأثیر قوی عوامل خانوادگی بر رشد فردی در نسل اول است. این ارتباط معنادار بیانگر آن است که حمایت‌های خانوادگی و پایداری در محیط خانه تأثیر مثبتی بر توسعه مهارت‌های فردی و روانی دارد. این نتیجه تأیید می‌کند که افراد نسل اول زمانی که از حمایت خانوادگی بیشتری برخوردار باشند، توانایی بیشتری در مقابله با چالش‌های شغلی و توسعه فردی دارند.

جدول ۹) تخمین مسیر الگوی کیفیت زندگی کاری کارمندان (نسل اول)

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی‌داری
خانوادگی ← شغلی	۰.۳۲۸	۰.۰۳۸	۸.۶۳۲	۰.۰۰۰
خانوادگی ← فردی	۰.۵۹۸	۰.۰۳۸	۱۵.۹۰۴	۰.۰۰۰
سازمانی ← اجتماعی	۰.۵۳۲	۰.۱۳۶	۳.۸۹۹	۰.۰۰۰
سازمانی ← شغلی	۰.۱۶۹	۰.۰۶۷	۲.۵۲۲	۰.۰۰۰
شغلی ← اجتماعی	۰.۴۸	۰.۰۱۴	۳۴.۲۸۶	۰.۰۰۰
فردی ← سازمانی	۰.۶۸۸	۰.۰۲۵	۲۷.۵۳۴	۰.۰۰۰
فردی ← شغلی	۰.۳۰۱	۰.۰۳	۱۰.۰۳۳	۰.۰۰۰

در مسیر سازمانی به اجتماعی، ضریب مسیر ۰.۵۳۲ و آماره تی ۳.۸۹۹ بیانگر تأثیر مثبت و معنادار متغیرهای سازمانی بر تعاملات اجتماعی کارکنان نسل اول است. این یافته نشان می‌دهد که سیاست‌های حمایتی سازمانی، فرصت‌های همکاری و ارتباطات سازمانی

می تواند تعاملات اجتماعی را در محیط کار تقویت کند. این نتیجه با دیدگاه هایی که بر اهمیت محیط کاری مثبت و حمایت اجتماعی در افزایش ارتباطات کاری تأکید دارند، مطابقت دارد.

رابطه بین بعد سازمانی و شغلی با ضریب مسیر ۰.۱۶۹ و آماره تی ۲.۵۲۲ نیز معنادار است. این نتیجه نشان می دهد که اقدامات و سیاست های سازمانی بر ابعاد شغلی کارکنان نسل اول تأثیر دارد. هرچند ضریب مسیر در مقایسه با سایر روابط پایین تر است، اما تأثیر مثبت این مسیر نشان می دهد که افزایش حمایت های سازمانی می تواند به بهبود شرایط شغلی و افزایش بهره وری منجر شود. در نهایت، مسیر فردی به شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۰۱ و آماره تی ۱۰.۰۳۳ نشان دهنده تأثیر معنادار ویژگی های فردی بر وضعیت شغلی کارکنان نسل اول است. این نتیجه تأیید می کند که ارتقای مهارت های فردی، افزایش توانمندی و اعتماد به نفس به بهبود عملکرد شغلی در این گروه منجر می شود.

جدول ۱۰) تخمین مسیر الگوی کیفیت زندگی کاری کارمندان (نسل دوم)

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
خانوادگی ← شغلی	۰.۳۳	۰.۰۹۶	۳.۴۳۸	۰.۰۰۰
خانوادگی ← فردی	۰.۶۱۴	۰.۰۲۱	۲۹.۱	۰.۰۰۰
سازمانی ← اجتماعی	۰.۴۹۹	۰.۰۷۷	۰.۶۴۸	۰.۰۰۰
سازمانی ← شغلی	۰.۲۱۷	۰.۰۷۸	۲.۷۸۲	۰.۰۰۰
شغلی ← اجتماعی	۰.۶۴۹	۰.۰۶۴	۱۰.۱۳۹	۰.۰۰۰
فردی ← سازمانی	۰.۶۰۳	۰.۰۳۵	۱۷.۲۲۹	۰.۰۰۰
فردی ← شغلی	۰.۳۳۵	۰.۰۸۲	۴.۰۸۵	۰.۰۰۰

در نسل دوم، مسیر خانوادگی به شغلی دارای ضریب مسیر ۰.۳۳ و آماره تی ۳.۴۳۸ بوده و از نظر آماری معنادار است. این یافته بیان می کند که حمایت های خانوادگی و کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر جنبه های شغلی کارکنان نسل دوم دارد. این نتیجه نشان دهنده اهمیت عوامل خانوادگی در افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس های مرتبط با کار در میان کارکنان این نسل است. رابطه خانوادگی به فردی با ضریب مسیر ۰.۶۱۴ و آماره تی ۲۹.۱ نشان دهنده تأثیر قوی و معنادار حمایت های خانوادگی بر رشد و توسعه فردی در نسل دوم است. این یافته حاکی از آن است که کارکنان نسل دوم در صورتی که از حمایت کافی برخوردار باشند، انگیزه و ظرفیت بیشتری برای توسعه مهارت های فردی دارند.

مسیر سازمانی به اجتماعی در این نسل دارای ضریب مسیر ۰.۴۹۹ و آماره تی ۰.۶۴۸ است. اگرچه این مسیر از نظر آماری معنادار گزارش شده است، اما ضریب نسبتاً پایین تر نشان می دهد که حمایت های سازمانی تأثیر محدودتری بر روابط اجتماعی کارکنان این نسل دارد. این یافته ممکن است ناشی از تغییر در انتظارات نسل دوم از محیط های کاری رسمی باشد.

رابطه شغلی به اجتماعی با ضریب مسیر ۰.۶۴۹ و آماره تی ۱۰.۱۳۹ بیانگر تأثیر مثبت و معنادار عوامل شغلی بر تعاملات اجتماعی است. این نشان می دهد که شرایط شغلی مثبت و فرصت های تعامل در محیط کار می تواند ارتباطات اجتماعی را در نسل دوم تقویت کند. در نهایت، مسیر فردی به شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۳۵ و آماره تی ۴.۰۸۵ نشان می دهد که مهارت های فردی و توانمندی های شخصی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان نسل دوم دارد.

جدول (۱۱) تخمین مسیر الگوی کیفیت زندگی کاری کارمندان (نسل سوم)

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
خانوادگی ← شغلی	۰.۱۹	۰.۰۷۹	۲.۴۰۵	۰.۰۰۰
خانوادگی ← فردی	۰.۷۱۳	۰.۱۶۱	۴.۴۴۲	۰.۰۰۰
سازمانی ← اجتماعی	۰.۳۸	۰.۰۹۱	۴.۱۷۶	۰.۰۰۰
سازمانی ← شغلی	۰.۵۰۶	۰.۰۵۳	۹.۴۹۲	۰.۰۰۰
شغلی ← اجتماعی	۰.۵۱۳	۰.۰۲۹	۱۷.۶۹	۰.۰۰۰
فردی ← سازمانی	۰.۶۵۹	۱	۰.۶۵۹	۰.۰۰۰
فردی ← شغلی	۰.۳۵۲	۰.۰۸۶	۴.۰۹۳	۰.۰۰۰

در نسل سوم، مسیر خانوادگی به شغلی دارای ضریب مسیر ۰.۱۹ و آماره تی ۲.۴۰۵ بوده که نشان‌دهنده تأثیر معنادار اما ضعیف‌تری نسبت به نسل‌های پیشین است. این یافته نشان می‌دهد که حمایت‌های خانوادگی تأثیر کمتری بر ابعاد شغلی نسل سوم دارد. مسیر خانوادگی به فردی با ضریب ۰.۷۱۳ و آماره تی ۴.۴۴۲ تأثیر قوی و معنادار عوامل خانوادگی بر توسعه فردی را نشان می‌دهد. این یافته بیانگر این است که نسل سوم در صورت داشتن حمایت خانوادگی، ظرفیت بیشتری برای رشد و پیشرفت فردی دارند. رابطه سازمانی به اجتماعی در این نسل دارای ضریب مسیر ۰.۳۸ و آماره تی ۴.۱۷۶ است. این مقدار نشان می‌دهد که سیاست‌های سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعاملات اجتماعی کارکنان نسل سوم دارد. مسیر سازمانی به شغلی با ضریب ۰.۵۰۶ و آماره تی ۹.۴۹۲ نشان‌دهنده تأثیر معنادار و قوی‌تر سیاست‌های سازمانی بر ابعاد شغلی است. این یافته تأیید می‌کند که حمایت سازمانی نقش مهمی در بهبود شرایط شغلی نسل سوم دارد. در نهایت، مسیر فردی به شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۵۲ و آماره تی ۴.۰۹۳ نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار توانمندی‌های فردی بر عملکرد شغلی کارکنان نسل سوم است.

جدول (۱۲) تخمین مسیر الگوی کیفیت زندگی کاری کارمندان (نسل چهارم)

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
خانوادگی ← شغلی	۰.۰۷۲	۰.۰۷۶	۰.۰۹۴	۰.۳۴۷
خانوادگی ← فردی	۰.۷۳	۰.۰۹۱	۸.۰۲۲	۰.۰۰۰
سازمانی ← اجتماعی	۰.۲۸	۰.۰۴۵	۶.۲۲۲	۰.۰۰۰
سازمانی ← شغلی	۰.۵۱۶	۰.۱۷	۳.۰۳۸	۰.۰۰۰
شغلی ← اجتماعی	۰.۰۳۳	۰.۰۰۹	۳.۶۳۳	۰.۰۰۰
فردی ← سازمانی	۰.۷۲۲	۰.۱۱	۶.۵۷۵	۰.۰۰۰
فردی ← شغلی	۰.۳۸۲	۰.۰۳۷	۱۰.۳۲۴	۰.۰۰۰

در نسل چهارم، مسیر خانوادگی به شغلی دارای ضریب مسیر ۰.۰۷۲ و آماره تی ۰.۰۹۴ بوده که از نظر آماری معنادار نیست. این یافته نشان می‌دهد که عوامل خانوادگی تأثیر معناداری بر ابعاد شغلی کارکنان این نسل ندارند. رابطه خانوادگی به فردی با ضریب ۰.۰۷۳ و آماره تی ۸.۰۲۲ تأثیر معنادار و قوی حمایت خانوادگی بر رشد فردی را نشان می‌دهد. مسیر سازمانی به شغلی با ضریب ۰.۰۵۱۶ و آماره تی ۳.۰۳۸ نشان‌دهنده تأثیر معنادار سیاست‌های سازمانی بر شرایط شغلی نسل چهارم است. رابطه فردی به شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۸۲ و آماره تی ۱۰.۳۲۴ نشان‌دهنده تأثیر قوی توانمندی‌های فردی بر عملکرد شغلی این نسل است.

### نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل چند گروهی عوامل کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان از نسل های مختلف کاری بینش های ارزشمندی را در مورد روابط بین متغیرهای مختلف ارائه می‌دهد. این مطالعه بر روی عوامل خانواده، سازمانی، شغلی و جنبه های فردی تمرکز دارد و بررسی می‌کند که چگونه این عوامل الگوی کیفیت زندگی کاری در چهار نسل کارکنان بانک مسکن را تشکیل می‌دهند. نتایج نشان می‌دهد که خانواده به طور قابل توجهی بر کیفیت زندگی کاری در تمام نسل ها تأثیر می‌گذارد. در نسل اول، دوم و سوم، ضرایب مسیر به ترتیب ۰.۳۲۸، ۰.۳۳۰ و ۰.۱۹۰ است که همگی دارای سطوح معنی داری بالایی هستند. این امر حاکی از وجود رابطه مثبت ثابت بین عوامل خانوادگی و رضایت شغلی است. با این حال، نسل چهارم ضریب مسیر پایین‌تری (۰.۰۷۲) و فاقد اهمیت آماری ( $p = 0.3470$ ) را نشان می‌دهد، که دلالت بر ارتباط ضعیف‌تر بین خانواده و زندگی کاری در این نسل است. تأثیر خانواده بر جنبه های فردی زندگی کاری در تمام نسل ها قابل توجه است. ضرایب مسیر به طور مداوم یک رابطه مثبت را با مقادیر افزایشی از نسل اول تا چهارم نشان می‌دهد (۰.۵۹۸، ۰.۶۱۴، ۰.۷۱۳، ۰.۷۳۰). نتایج نشان می‌دهد که عوامل خانوادگی نه تنها بر کل زندگی کاری تأثیر می‌گذارند، بلکه نقش مهمی در شکل‌دهی تجربیات فردی در محیط کار دارند. این مطالعه الگوهای متفاوتی را در تأثیر عوامل سازمانی بر جنبه‌های اجتماعی زندگی کاری در طول نسل‌ها نشان داد. در حالی که نسل اول و سوم روابط مثبت با اهمیت آماری بالایی را نشان می‌دهند (۰.۵۳۲ و ۰.۳۸۰)، نسل دوم و چهارم ارتباطات ضعیف‌تری را نشان می‌دهند (۰.۴۹۹ و ۰.۲۸۰). تجزیه و تحلیل چند گروهی بر تأثیر عوامل سازمانی و مرتبط با شغل بر کیفیت زندگی کاری تأکید دارد. در تمامی نسل ها بین عوامل سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد (۰/۱۶۹، ۰/۲۱۷، ۰/۵۰۶ و ۰/۵۱۶). که بر اهمیت حمایت سازمانی در افزایش رضایت شغلی در نسل های مختلف تاکید می‌کند. عوامل شغلی نقش بسزایی در شکل‌گیری کیفیت زندگی کاری به ویژه در نسل دوم و سوم دارند. ضرایب مسیر برای نسل دوم و سوم به ترتیب ۰/۶۴۹ و ۰/۵۱۳ است که هر دو بسیار معنی دار هستند. با این حال، نسل چهارم یک ضریب مسیر بسیار پایین (۰.۰۳۳) را نشان می‌دهد که نشان‌دهنده تأثیر کمتر عوامل شغلی بر رضایت از زندگی کاری است. تحقیقات بیشتر ممکن است برای کشف پویایی منحصر به فرد مؤثر بر رضایت شغلی در نسل چهارم ضروری باشد. یافته‌های این مطالعه با نتایج تحقیقات پیشین همخوانی دارد که نشان داده‌اند عوامل خانوادگی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت زندگی کاری دارند. تحقیق احمدی و همکاران (۱۳۹۳) بر اهمیت حمایت خانوادگی در افزایش بهره‌وری کارکنان تأکید کرده است، که با نتایج حاضر در مورد تأثیر مثبت و معنادار خانواده بر رضایت شغلی در نسل‌های اول تا سوم مطابقت دارد. همچنین، افزایش تأثیر خانواده بر جنبه‌های فردی زندگی کاری در نسل‌های متاخر با پژوهش‌های آریف و ایلایس (۲۰۱۳) و تفرشی (۱۳۹۸) که بر نقش روانشناختی و حمایتی خانواده در افزایش احساس تعلق فردی در محیط کار تأکید دارند، همسو است. از سوی دیگر، یافته عدم معناداری تأثیر خانواده در نسل چهارم با نتایج برخی مطالعات همچون نورپانی و همکاران (۲۰۲۱) که بر تغییر ارزش‌ها و اولویت‌های نسل جدید نسبت به تعادل کار و زندگی اشاره دارند، همخوان است.

همچنین، در رابطه با عوامل سازمانی، نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش فانگیدا و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند محیط سازمانی مناسب باعث افزایش تعامل اجتماعی و رضایت کارکنان می‌شود، همراستا است؛ هرچند در نسل چهارم این رابطه کاهش یافته که با نتایج مطالعه استفانا و همکاران (۲۰۲۱) که به تغییر نگرش نسل‌های جوان به ساختارهای رسمی سازمانی اشاره دارد، هماهنگ می‌باشد. تأثیر قابل توجه عوامل شغلی بر کیفیت زندگی کاری در نسل‌های دوم و سوم نیز با یافته‌های دلامینی و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد، که بر نقش رشد حرفه‌ای و چالش‌برانگیز بودن کار در افزایش رضایت شغلی تأکید کرده‌اند. با این حال، کاهش اثر این عامل در نسل چهارم با مطالعاتی همچون استورمان و همکاران (۲۰۲۲) در مورد انتظارات متفاوت نسل جدید نسبت به کار و اهمیت انعطاف‌پذیری بیشتر در مشاغل، قابل تطبیق است. تجزیه و تحلیل چند گروهی عوامل کیفیت زندگی کاری درک جامعی از پویایی در نسل‌های مختلف کاری فراهم می‌کند. عوامل خانوادگی، فردی، سازمانی، شغلی و شغلی به طور قابل توجهی در کیفیت زندگی کاری نقش دارند. یافته‌ها بر اهمیت حمایت خانواده، عوامل سازمانی و توسعه شغلی در شکل‌دهی تجربیات کاری مثبت تأکید می‌کنند. در حالی که این مطالعه الگوهای ثابت در بین نسل‌ها را شناسایی می‌کند، همچنین روندهای منحصربه‌فردی مانند تأثیر عوامل سازمانی بر جنبه‌های اجتماعی در نسل دوم و کاهش تأثیر عوامل شغلی در نسل چهارم را برجسته می‌کند. این تفاوت‌های ظریف بر نیاز به مداخلات و سیاست‌های هدفمند که تفاوت‌های نسلی در محل کار را توضیح می‌دهند، تأکید می‌کند. این تحقیق به مجموعه دانش رو به رشد در مورد رضایت از زندگی کاری کمک می‌کند و بینش‌های ارزشمندی را برای کارفرمایان، متخصصان منابع انسانی و سیاست‌گذارانی که به دنبال ایجاد محیط‌های کاری فراگیر و حمایتی هستند که نیازهای متنوع کارکنان را در نسل‌های مختلف برآورده می‌کند، ارائه می‌دهد.

## منابع

- احمدی، م.، بهشتی‌خواه، ف.، امیری، ع.، و سوری، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان با بهره‌وری آنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران). هشتمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران.
- آزادارمکی، ت.، و غفاری، گ. (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی نسلی در ایران. تهران: پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی.
- آزادارمکی، ت. (۱۳۸۶). فرآیند دگرگونی نسلی: مطالعه‌ای فراتحلیلی در ایران. دو فصلنامه روابط نسلی و جوانان، ۱(۱)، بهار و تابستان.
- چیت‌ساز قمی، م. (۱۳۸۶). شناخت مفاهیم نسل و شکاف نسلی. دو فصلنامه روابط نسلی و جوانان، ۱(۱)، بهار و تابستان.
- شهناز، ع.، تقوایی، م.، و حیرانی، س. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: معلمان ابتدایی منطقه احمدآباد مشهد). ششمین کنگره بین‌المللی پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در علوم انسانی اسلامی، فقه، حقوق و روانشناسی. تفرشی، ا. (۱۳۹۸). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی (مطالعه موردی). فصلنامه تعالی مشاوره و روان‌درمانی، ۸(۲۹)، ۲۸-۳۸.
- مرادیان، م.، سلاوتی، ع.، و احمدی، ک. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تفاوت‌های نسلی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه). مدیریت سلامت (نظام سلامت)، ۱۱(۲۳۶)، ۴۴-۳۳.
- وزیری، ع.، و چهاردولی، ا. (۱۳۹۳). تأثیر کیفیت زندگی کاری بر انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان؛ مطالعه موردی شرکت آتین‌پارت (با تأکید بر الزامات ساختاری - زمینه‌ای شرکت‌های خدمات خودرویی ایران). دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات اجتماعی و سبک زندگی.

- Akhirudin, A., Setiawan, B. M., Wening, N., & Sujoko, S. (2024). Systematic Literature Review: The Effect of Quality of Work-Life Balance and Corporate Culture on Employee Engagement. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(02), 141-149. <https://doi.org/10.58631/injury.v3i10.1231>
- Anitha, K. An Overview on Quality of Work Life Balance and Organizational Performance of Employees Working in Tirupur Garment Industry. S. No. Paper Title Author Name Page No., 112.
- Arif, S., & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(3), 282-298. <https://doi.org/10.1108/QAE-Feb-2012-0006>
- Aryateja, K. B., Susita, D., & Sebayang, K. D. A. (2021). The influence of work-life balance and work environment on employee commitment. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 152-168.
- Bora, B. (2017). Quality of work life: A literature review in the academic sector. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 7(11), 44-57. 10.5958/2249-7137.2017.00104.5
- Dlamini, B. I., Zogli, L. K. J., Lawa, E., & Ngcobo, N. C. (2022). The Role of Quality of Work-Life Factors in Enhancing Organizational Commitment with Reference to the Pulp and Paper Industry. *Innovations in Science and Technology*, 30. <https://doi.org/10.9734/bpi/ist/v8/2725C>
- Fanggidae, T. S., Djani, W., & MNB, N. (2020). Analysis of the effect of quality of work life and organizational culture on employee engagement AT PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15-33.
- Grari, Y., & Bessouh, N. (2025). Quality of Work Life and satisfaction of university teachers. *South Florida Journal of Development*, 6(1), e4915-e4915. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-016>
- Nopriani, A., Suwarni, S., & Nengsih, M. K. (2021). The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*, 1(3), 252-259.
- Rizqulloh, A. D. B., Kuncoro, W. A., Hidayati, R., & Lataruva, E. (2024). Improving Employee Performance Quality Through Training and Work Life Balance: Literature Review. *Research Horizon*, 4(6), 317-326.
- Setiawan, B. M., & Wening, N. (2024). Systematic Literature Review: The Effect of Quality of Work-Life Balance and Corporate Culture on Employee Engagement. *Journal of Indonesian Social Science/Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(2).
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D. et al. Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. *Soc Indic Res* 157, 1047–1078 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>
- Storman, M., Storman, D., & Maciąg, J. (2022). Quality of work-life among young medical doctors in Poland. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1611-1617. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1917201>
- Suppramaniam, S., AbdulRahim, F., & Arumugam, T. (2010). Quality of work life: a look at the factors affecting. In *International Conference on Business and Economic Research (Icber 2010)*.
- Susilaningsih, F. S., Komariah, M., Mediawati, A. S., & Lumbantobing, V. B. (2021). Quality of work-life among lecturers during online learning in COVID-19 pandemic period: A scoping review. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 17(4), 163-166.

## Comparative Path Estimation of Individual, Family, Organizational, Social, and Career Patterns in the Quality of Life of Employees in Different Generations of Work at Maskan Bank

Sara Gholamrezayi Pourkermani<sup>1</sup>, Zahra Anjom Shoa<sup>2\*</sup>, Sanjar Salajegheh<sup>3</sup>, Akbar Nazari<sup>4</sup>, Rostam Pourrashidi<sup>5</sup>

1- PhD student in management, Islamic Azad University, Kerman branch, Kerman

2- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman (Corresponding author)  
Email: [anjomshoae@iaau.ac.ir](mailto:anjomshoae@iaau.ac.ir)

3- Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman.

4- Associate Professor of Mathematics Department, Shahid Bahonar University, Kerman.

5- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman.

### Abstract

*This study aims to validate an adapted model of work-life quality for employees of Maskan Bank based on generational differences. The objective was to impact of generational differences on work life dimensions. This applied, descriptive-analytical research was conducted in four stages. In the first stage, work-life quality components were identified through the insights of 11 human resource experts. In the second stage, an interpretive structural modeling approach was employed to examine the relationships between different factors. In the third stage, the model was validated with 384 Maskan Bank employees. In the fourth stage, the path coefficients of the model were analyzed and compared across four generational groups. The findings revealed that, in the first generation, the relationship between family and job dimensions, with a path coefficient of 0.328 and a t-statistic of 8.632, was statistically significant, indicating a meaningful impact of family factors on job aspects. In the second generation, the relationship between family and individual dimensions, with a path coefficient of 0.614 and a t-statistic of 29.1, confirmed the strong influence of family support on personal growth. In the third generation, the relationship between family and individual dimensions, with a path coefficient of 0.713 and a t-statistic of 4.442, showed a strong impact of family factors on personal development. In the fourth generation, the family-to-job path was not statistically significant, indicating a reduced influence of family support on job aspects.*

**Keywords:** quality of working life, individual factors, family factors, job factors, organizational factors, housing bank.