



فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

تابستان ۱۴۰۴، دوره ۱۶، شماره ۲، صفحه ۱۶۲-۱۴۶

توسعه کیفیت زندگی کاری: ارائه یک مدل برای سازمان‌های صنعتی عراق

احمد عادل^۱، سعید شریفی^۲، عمر عبدالمحسن علی حسین و هادی فرهادی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۴/۲۱ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل توسعه کیفیت زندگی کاری برای سازمان‌های صنعتی عراق در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. بخش اول پژوهش با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای انجام گرفت. بخش اول پژوهش در چارچوب پژوهش کیفی با استفاده از روش گراند تئوری انجام گردید. بر مبنای اصل اشباع نظری از تعداد ۱۸ نفر از صاحب‌نظران مطلع حوزه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند وابسته به معیار مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. برای سنجش اعتباریابی داده‌ها از دو روش بازبینی دو کدگذار و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش، بازگشت به مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید. داده‌ها طی چند مرحله کدگذاری باز و محوری و گزینشی بر اساس مدل اشتراک و کوربین مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش پژوهش در قسمت کمی توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان و متخصصان موضوعی در زمینه مدیریت صنعتی و منابع انسانی به تعداد ۵۰۰ نفر بود که از این میان به روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۱۸ نفر به عنوان حجم نمونه برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار محتوایی آن تأیید شد. داده‌های بخش کمی با استفاده از بسته نرم‌افزاری علوم اجتماعی و آیموس، در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بخش کیفی با ۱۵ مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی شامل شرایط علی (پیچیدگی محیط، سیاست‌های سرمایه انسانی، آسیب‌های سازمانی، ارتباطات سازمانی) شرایط زمینه‌ساز (تقویت‌کنندگی، یادگیری سازمانی، مهارت اجتماعی)، شرایط مداخله‌گر (فرصت‌یابی، مداخلات میان فردی) راهبردها (تقویت و توسعه، کشف و ابداع، حمایت و مراقبت) و پیامدها (پیامدهای اجتماعی، پیامدهای فردی) قرار گرفت. نتایج بخش کمی نشان داد مدل توسعه کیفیت زندگی کاری برای سازمان‌های صنعتی عراق از برازش مطلوب برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، سازمان‌های صنعتی، نظریه زمینه‌ای، عراق.

^۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی - تحقیق در عملیات، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران؛ ahmed.adel151981@gmail.com

^۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)؛ sa.sharifi@khuisf.ac.ir

^۳. استاد، گروه آمار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق؛ dromar72@coadec.uobaghdad.edu.iq

^۴. دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران؛ farhadhadi@yahoo.com

مقدمه

امروزه کیفیت زندگی کاری^۱ به یک موضوع مهم تبدیل و مطالعات زیادی در این زمینه منتشر شده است (سیمبولون و همکاران، ۲۰۲۳؛ اودول و همکاران، ۲۰۲۳؛ آگوستینا و همکاران، ۲۰۲۳). چرا که کار نقش مهمی در زندگی افراد ایفا می‌کند و اگر با کیفیت نباشد می‌تواند تأثیر منفی بر زندگی شخصی آنها بگذارد.

کیفیت زندگی کاری مدیران و کارکنان متفاوت است؛ چند مطالعه در مورد درک مدیران از کیفیت زندگی کاری خود وجود دارد. ورزنیفسکی و همکاران (۱۹۹۷) نشان می‌دهد که هر چه کارکنان در سلسله مراتب بالاتر بروند، انتظارات آنها از کیفیت زندگی کاریشان بالاتر است. مطالعه ای که در بخش صنعتی توسط سیرون و همکاران (۲۰۱۳) انجام شد نشان می‌دهد که مدیران از کیفیت زندگی کاری خود، به ویژه ارتباط آنها با همکاران خود کاملاً راضی هستند. آنها حمایت سلسله مراتب خود را متوسط می‌دانند و نمرات بسیار پایینی را برای روابط کاری خود با همکاران و همکاران گزارش می‌دهند. آنها همچنین ادعا می‌کنند که استرس زیادی دارند.

با این وجود برای مدیران و کارکنان پیامدهای منفی شخصی و حرفه ای ناشی از عدم تعادل کار و زندگی از جمله افزایش اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی و کاهش بهره‌وری و افزایش قصد ترک (دیگو مدرانو و سالازار، ۲۰۲۱) افزایش بار کاری (فاریو و همکاران، ۲۰۲۰) وجود دارد.

از آنجا که کیفیت زندگی کاری مجموعه ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان است، شرایطی مانند دستمزد متصفانه و مناسب، محیط‌های کاری امن و بهداشتی، فرصت‌های برابر برای رشد و امنیت مستمر، قانونمندی سازمانی، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت اجتماعی و توسعه توانایی‌های انسانی در میان تأثیرگذار است (گسپل، ۲۰۰۳). بنابراین، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری روی افراد را مهم‌ترین متغیر در مدیریت استراتژیک می‌داند، به عبارت دیگر، برآورده شدن نیازهای کارکنان منجر به بهبود و عملکرد بلندمدت سازمان می‌شود.

یکی از مشکلات عمده‌ای که کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته با آن مواجه هستند، کیفیت زندگی کاری اکثریت قریب به اتفاق کارکنانی است که در فعالیتهای تولیدی در صنایع مختلف مشغول هستند. این موضوع تنها یکی از اهداف دستیابی به رضایت نیست، بلکه هدف آن بهبود بهره‌وری، سازگاری و اثربخشی کلی سازمان‌ها در قالب کیفیت زندگی کاری است. در این

^۱Quality of work life

^۲Simbolon et al.

^۳Agustina et al.

^۴Diego-Medrano & Salazar

^۵Gospel

معنا مدل‌های کیفیت زندگی کاری در معنایی وسیع تر به دنبال دستیابی به یکپارچگی بین خواسته‌های تکنولوژیکی، انسانی، سازمانی و جامعه هستند.

بهبود عملکرد فردی و سازمانی یکی از اهداف اصلی هر سازمان زنده و فعال است. هدایت منابع انسانی و بهره‌برداری از توانایی‌ها و استعدادهای افراد شاغل برای دستیابی به اهداف سازمانی و از موضوعات مهم برای مدیران تلقی می‌شود. علاوه بر نیروی کار متخصص در بخش صنعت، شامل افرادی می‌شود که در بخش اداری و محیط‌های کارگاهی و کارخانه‌ای مشغول به کار هستند و کیفیت آنها به شدت تحت تاثیر عناصر محیطی است. در این راستا، برانگیختن کارکنان از طریق ارتقای کیفیت زندگی، رمز موفقیت سازمان و معیار سنجش میزان موفقیت مدیران در انجام مسئولیت‌ها و رسیدن به اهدافشان است. کیفیت زندگی کارکنان عراقی همانطور که روند گذشته تأیید می‌کند امروزه ابعاد گسترده‌تری پیدا کرده و در آینده‌ای نه چندان دور پیچیده‌تر و گسترده‌تر خواهد شد. این پیچیدگی نتیجه افزایش آگاهی نسبت به عوامل آشکار و پنهان زندگی آنهاست که با تحولاتی نظیر جنگ و سیاست‌های توسعه دولت دگرگون شده است. نتایج مثبت برنامه‌های افزایش دهنده کیفیت زندگی توسط دولت در صورت موفقیت منجر به کاهش غیبت، ایجاد تعامل بین زندگی شخصی و کاری، ایجاد رقابت سازنده بین کارکنان، بررسی عملکرد، توسعه امنیت و اعتماد به مقامات بالاتر خواهد بود.

سازمان‌های صنعتی با توجه به مسئولیتی که بر عهده دارند و با توجه به این نکته مهم که عدم رضایت کارکنان در آنها عواقب جبران ناپذیری دارد و پایداری تولید و توسعه نظام صنعتی ارتباط مستقیمی با کیفیت زندگی آنها دارد، مدیران سازمان‌های صنعتی تمام تلاش خود را به کار می‌گیرند تا به سطحی از کیفیت زندگی دست یابند که بتواند انگیزه کافی برای کارکنان ایجاد کند. حداکثر رفاه و آسایش را برای آنها فراهم کرده و از این طریق رضایت آنان را تامین کند. بر این اساس درک مولفه‌های تشکیل دهنده کیفیت زندگی در سازمان‌های عراقی نیازمند توجه است. موضوعی که می‌تواند برای مدیران صنایع بزرگ و کوچک منافع زیادی را در پی داشته باشد. با این وجود شواهد نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های صنعتی هنوز در عراق به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته است. پژوهش‌های جبار (۲۰۲۳)، جواد و عباس (۲۰۲۳)، جاسم و هرز (۲۰۲۳)، الحواری و همکاران (۲۰۲۳)، فائق (۲۰۲۲) و تحقیقاتی از این دست هر چند با موضوع کیفیت زندگی کاری در عراق انجام شده اما عمدتاً در حوزه‌های غیر صنعتی و به شکل روابط چند متغیری انجام شده است. از این رو دستیابی به اینکه تا چه عناصری کیفیت زندگی کاری در صنعت عراق را تشکیل می‌دهند همچنان نیازمند بررسی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در دهه ۱۹۳۰ معرفی شد (گولوینا و شورالوا، ۲۰۲۲). کیفیت زندگی کاری اساساً روش‌هایی را توصیف می‌کند که از طریق آنها یک سازمان می‌تواند به جای تمرکز بر جنبه‌های مربوط به کار، رفاه کل نگر یک کارمند را تضمین کند. در واقع کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که از طریق آن کارکنان و ذینفعان سازمان یاد می‌گیرند که

چگونه با یکدیگر بهتر کار کنند تا هم کیفیت زندگی کارکنان و هم اثربخشی سازمانی را به طور همزمان بهبود بخشند (داوبرمن و تونته، ۲۰۱۲). کیفیت زندگی کاری در زمینه‌های مختلفی از جمله جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، آموزش، مدیریت و صنعت مورد مطالعه قرار گرفته است.

تحقیقات زیادی در مورد کیفیت زندگی کاری صورت گرفته است. در ابتدا به عنوان یک موضوع تحقیق در سال ۱۹۳۳ توسط التون مایو (مایو، ۲۰۱۴) در محیط صنعتی توسعه یافت. بعدها، پورتر و لاولر (۲۰۱۳) تاکید کردند که رضایت شغلی یک عامل مرکزی در کیفیت زندگی کاری است. کارهای جدیدتر نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری خوب منبع تعهد و بهره‌وری است (لیتائو و همکاران، ۲۰۲۱). والتون (۱۹۷۳) برای اولین بار به مفهوم کیفیت زندگی کاری به عنوان کیفیت تجربه انسانی در محل کار اشاره کرد. در آن زمان، تولیدکنندگان بر روابط کارفرما و کارمند و همچنین کیفیت محصول تاکید داشتند که برای دستیابی به موقعیت رقابتی به محیط کار سازمانی وابسته بود. با در نظر گرفتن هر دو الزامات، والتون کیفیت زندگی کاری را به عنوان فرآیند سازمانی به کارگیری مکانیسم‌هایی تعریف کرد که به کارکنان اجازه می‌دهد در تصمیمات سازمانی مربوط به زندگی کاری خود مشارکت کنند.

بررسی ادبیات نشان داد که تعریف معمول و پذیرفته‌شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد (صحنی، ۲۰۱۹). و متغیرهای مختلفی مانند خط‌مشی‌های سازمانی، سبک‌های رهبری، رویه‌ها و عملکردها بر نگرش کارکنان و کیفیت زندگی آنها تأثیر می‌گذارند (مارتل و دوپویس، ۲۰۰۶). تا اواسط دهه ۱۹۷۰ تمرکز کیفیت زندگی کاری تنها بر طراحی و بهبود کار بود (کونمی و همکاران، ۲۰۱۰) اما با توجه به تأثیر زیاد این مفهوم در بهبود رضایت شغلی کارکنان و همچنین کاهش غیبت و تأخیر (دولان و همکاران، ۲۰۰۸)؛ کیفیت زندگی کاری را به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان‌ها از دهه ۱۹۷۰ به بعد تبدیل کرد (وارهرست و ناکس، ۲۰۲۲).

کیفیت زندگی کاری را می‌توان به عنوان ترکیبی از شرایط کاری تجربه شده تعریف کرد که رضایت شغلی کارکنان را تحریک می‌کند. به عبارت دیگر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به عوامل تعاملی مختلفی اشاره دارد که بر رضایت فردی در کار تأثیر می‌گذارد (سیرگی و همکاران، ۲۰۰۱). همانطور که ایستون و همکاران (۲۰۱۳) تاکید کردند؛ برای درک رضایت از کیفیت زندگی

^۱Daubermann & Tonete

^۲Sahni

^۳Martel & Dupuis

^۴Koonmee et al.

^۵Dolan et al.

^۶Warhurst & Knox

کاری، تعریف جنبه‌های اصلی شرایط کاری و دقیقاً تجربه محیط کار مهم است. علاوه بر این، این جنبه‌ها را نمی‌توان به اندازه کافی به تنهایی توضیح داد. آنها باید با هم در نظر گرفته شوند (ون لار و همکاران، ۲۰۰۷).
 کیفیت زندگی کاری معیاری برای توسعه مهارت‌های سازمانی است که عوامل سه گانه رضایت و انگیزه، مسئولیت‌پذیری و تعهد به کار را فراهم می‌کند. تعدادی از کارشناسان بر این باورند که رکود بهره‌وری و کیفیت محصول در برخی از کشورهای صنعتی ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییرات ایجاد شده در منافع و تعالی کارکنان است (روسو و گاریسا-سالیروساس، ۲۰۲۳).

در ایران پژوهش‌های مختلفی پیرامون نگرش‌های مثبت و منفی کارکنان از کیفیت زندگی (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶)، ارزیابی کیفیت زندگی کارکنان شرکت‌های صنعتی (مکرمی و همکاران، ۱۳۸۹)، کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان (الماسی و همکاران، ۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری (کوشکی و همکاران، ۱۳۹۱)، کیفیت زندگی کاری کارگران بر اساس حمایت اجتماعی (نازک تبار، ۱۴۰۰) انجام گرفته است. در عراق نیز بر روی موضوعاتی همچون کیفیت زندگی کاری و قصد ترک خدمت (المالکی و همکاران، ۲۰۱۲)، کیفیت زندگی کاری و فرهنگ نوآورانه (محمد و سلما، ۲۰۲۱)، کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن بر فرصت ارتقاء در عراق (طالب و کاظم، ۲۰۲۲)، تشخیص عوامل کیفیت زندگی کاری (محمد و القیسی، ۲۰۲۲)، کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن بر عملکرد (اشفق و همکاران، ۲۰۲۲)، مسئولیت اجتماعی و تسهیم دانش در دستیابی به الزامات کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های صنعتی (جبار، ۲۰۲۳)، عاطفه مثبت بر عملکرد خلاق و کیفیت زندگی کاری (فائق، ۲۰۲۳)، کیفیت زندگی کاری (جاسم و هرز، ۲۰۲۳)، دورکاری در دستیابی به کیفیت زندگی کاری (جواد و عباس، ۲۰۲۳) تمرکز شده است. در کشورهای دیگر نیز موضوعاتی چون سنجش کیفیت زندگی کاری (سیرگی و همکاران، ۲۰۰۱)، عوامل بیرونی و درونی تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری (لویس و همکاران، ۲۰۰۱؛ کلیسو و همکاران، ۲۰۱۷؛ بلور و نانجوندسواراسوامی، ۲۰۲۳؛ اوبسوجی و همکاران، ۲۰۲۴)، مسائل نظری و روش‌شناختی کیفیت زندگی کاری (مارتل و دوپویس، ۲۰۰۶)، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری (نارهان و همکاران، ۲۰۱۴)، انگیزه کاری و کیفیت زندگی کاری کارکنان بخش صنعت (آگنیتینگ و همکاران، ۲۰۲۲)، کیفیت زندگی کاری در صنعت پوشاک (اس وی و همکاران، ۲۰۲۲)، تحول دیجیتال بر کیفیت زندگی کاری (کاراکوش، ۲۰۲۳)،

^۱Rosso & Garcia-Salirrosas,

^۲Almalki et al.

^۳MUHAMMED & SALMA

^۴Talib & Kadhem

^۵Mohammed & Al-Qaisi

^۶Ishfaq et al.

^۷Jabbar

^۸Faeq

^۹Jassim & Herz

^{۱۰}Karakus

شناسایی سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان نانچوند سواراسوامی و بلور (۲۰۲۴)، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی قوانین کار (شریستا و همکاران، ۲۰۲۴) مورد توجه قرار گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف اکتشافی - کاربردی، از نظر روش پژوهش به روش ترکیبی (کیفی و کمی) انجام گرفت. در فاز کیفی روش از نوع نظریه زمینه‌ای انجام می‌شود. نظریه زمینه‌ای یک روش تحقیق علوم اجتماعی است که شامل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های عمدتاً کیفی با هدف تولید نظریه است.

به اعتقاد استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، گراند تئوری از نمونه‌گیری نظری برای حداکثر کردن فرصت‌های مقایسه رویدادها، وقایع یا اتفاقات استفاده می‌کند تا از این طریق به تعیین نحوه تغییر یک مقوله بر اساس ویژگی‌ها و ابعاد آن دست یابد. نمونه‌گیری تا زمانی که مقوله‌ها به اشباع نظری برسند، ادامه پیدا می‌کند. منظور از اشباع نظری این است که انجام مصاحبه جدید، هیچ داده‌ای را به مقولات قبلی اضافه یا روابط میان آنان را دستخوش تغییر نکند. جامعه پژوهش در تحقیق حاضر کلیه خبرگان و متخصصان موضوعی، کارشناسان ارشد صنایع عراق، اساتید دانشگاه و افراد صاحب‌نظر در زمینه تخصصی حوزه مدیریت، رفتار سازمانی، منابع انسانی و علوم اجتماعی هستند.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش نظری از نوع هدفمند وابسته به ملاک است؛ معیارهایی جهت شرکت مشارکت‌کنندگان در فرایند پژوهش باید در نظر گرفته شود که متناسب با موضوع پژوهش و به نوعی ملاک ورود به فرایند مصاحبه باشند؛ شرایط ورود به مصاحبه این افراد علاوه بر تمایل و آمادگی شامل مواردی همچون انتشار مقاله و یا تدریس و تحقیق در این زمینه در صنعت، تجربه فعالیت علمی یا عملی در مورد مدیریت و رفتار سازمانی، حداکثر تمایز، از نظر حوزه فعالیت، سابقه کار، نوع فعالیت، و حضور در حوزه‌ها، زمینه‌های مختلف تخصصی و تجربی داشته باشند. معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری «کفایت نظری» مقوله‌ها یا نظریه است. به این منظور هر بار که مصاحبه‌ها انجام می‌شد داده‌های کدگذاری شده و با داده‌های قبلی مقایسه می‌شد؛ نسبت داده‌های جدید به داده‌های قبلی زمانی که حداقل رسید محقق توانست به اشباع داده برسد. برای این منظور از نسبت کدهای استخراج شده به کدهای جدید در هر مصاحبه استفاده کرد. محقق با ۱۸ نفر به سطح اشباع داده‌ها رسید. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان به شرح جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی	سابقه کار	جنس
۱	دکتری-مدیریت صنعتی	۲۱	مرد
۲	دکتری-مدیریت دولتی	۱۸	مرد
۳	ارشد-مدیریت دولتی	۱۲	زن
۴	دکتری-مدیریت صنعتی	۲۵	مرد
۵	ارشد-مدیریت صنعتی	۱۲	زن
۶	ارشد-مدیریت صنعتی	۱۴	مرد
۷	دکتری-مدیریت بازرگانی	۱۳	مرد
۸	ارشد-مدیریت بازرگانی	۱۹	مرد
۹	دکتری-مدیریت صنعتی	۱۵	مرد
۱۰	دکتری-مدیریت صنعتی	۱۸	مرد
۱۱	دکتری-مدیریت دولتی	۲۰	زن
۱۲	دکتری-مدیریت بازرگانی	۱۵	مرد
۱۳	دکتری-مدیریت صنعتی	۱۶	مرد
۱۴	دکتری-مدیریت صنعتی	۱۲	مرد
۱۵	دکتری-مدیریت بازرگانی	۱۰	زن
۱۶	دکتری-مدیریت دولتی	۱۰	مرد
۱۷	دکتری-مدیریت صنعتی	۱۸	مرد
۱۸	دکتری-مدیریت صنعتی	۸	مرد

ماخذ: یافته‌های تحقیق

در این تحقیق از شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر مبنای نظریه داده بنیاد استفاده شد. در بخش کمی پژوهش حاضر از نوع پیمایشی^۱ است. جامعه آماری در بخش دوم پژوهش شامل کلیه متخصصان موضوعی در حوزه مدیریت منابع انسانی و صنایع بود و این متخصصان شامل نویسندگان و اساتید دانشگاه که از موضوع اطلاع دارند و مدیران و کارشناسان ارشد در رشته مدیریت صنعتی به تعداد برآوردی در حدود ۵۰۰ نفر بود. در این پژوهش با در نظر گرفتن مقدار واریانس و همچنین سطح خطای یک درصد حجم نمونه برابر ۲۱۸ نفر برآورد گردید؛ که از این میان ۲۰۰ پرسشنامه قابلیت استفاده در تحلیل‌های آماری را داشت؛ بنابر این نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۲ درصد بدست آمد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر داده‌های حاصل از فاز اول بود. پرسشنامه محقق ساخته صلاحیت‌های بین فرهنگی متناسب با تحلیل مولفه‌های

^۱Survey research

استخراج شده و تنظیم شده در مدل پارادایمی شامل ۲۰۹ گویه می‌باشد. این گویه‌ها در قالب جدول (۲) مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۲- تناظر، تعداد و ابعاد پرسشنامه

ردیف	مولفه‌ها	تناظر	تعداد	ضریب آلفا
۱	شرایط علی	۵۱-۵۱	۵۱	۰.۸۷
۲	شرایط زمینه‌ساز	۹۲-۵۲	۴۱	۰.۸۹
۳	شرایط مداخله‌گر	۱۱۸-۹۳	۲۶	۰.۸۶
۴	راهبردها	۱۶۱-۱۱۹	۴۳	۰.۸۵
۵	پیامدها	۲۰۹-۱۶۲	۴۸	۰.۸۶

ماخذ: یافته‌های تحقیق

به منظور سنجش روایی محتوایی از ضریب لاوشه استفاده شد برای تعیین *CVR* از ۶ نفر متخصص رشته‌های علوم انسانی درخواست شد تا هر آئتم را بر اساس طیف دو قسمتی «ضروری است» و «ضرورتی ندارد» به شکل موافق و مخالف بررسی نمایند و سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه گردید. باتوجه به ضریب نسبی روایی محتوا (*CVR*) تمامی گویه‌های دارای امتیاز بالای ۰.۷۸ می‌باشند و از نظر خبرگان دارای اعتبار کافی برای سنجش در قالب پرسشنامه می‌باشند. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش و تعمیم نتایج از روشهای آمار استنباطی استفاده شده است. در پردازش اطلاعات و آزمودن فرضیات از بسته نرم افزاری *SPSS* و *Amos* برای تحلیل مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

به منظور پاسخ به سوالات پژوهش و تحلیل مولفه‌های توسعه کیفیت زندگی کاری جهت ارائه مدل برای سازمان‌های صنعتی عراق جدول ۳ ابعاد ادغام شده ۲۰۹ خرده مولفه را نشان می‌دهد.

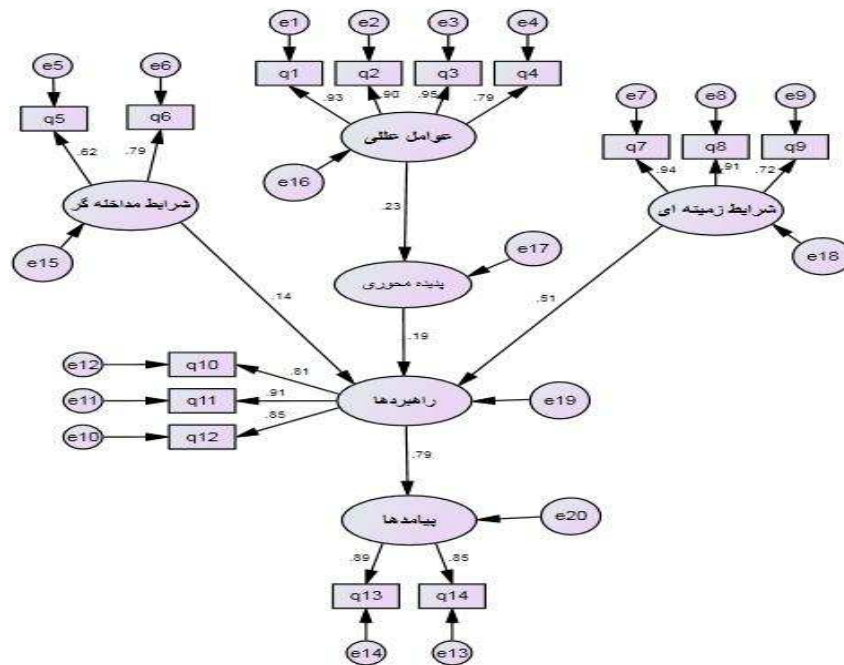
جدول ۳- مولفه‌های اصلی مدل توسعه کیفیت زندگی کاری

مدل پارادایمی	ابعاد	مولفه اصلی
توسعه کیفیت زندگی کاری	پیچیدگی محیط	رقابت پذیری
		چالش‌های محیطی
	سیاست‌های سرمایه انسانی	توسعه منابع انسانی
		حرفه ای سازی
	آسیب‌های سازمانی	نابرابری ادراک شده
		چالش‌های شغلی
	ارتباطات سازمانی	تعاملات جمعی
		مسئولیت اجتماعی

توانمندسازی	تقویت کنندگی	شرایط زمینه‌ای
انگیزه‌دهی		
تمایل به دیگری	یادگیری سازمانی	
ارتباطات میان فردی		
مهارت تعامل اجتماعی	مهارت اجتماعی	شرایط مداخله‌گر
مهارت‌های بین فرهنگی		
توسعه ظرفیت‌های انسانی	فرصت یابی	
اشتراک‌گذاری		
مداخلات ارتباطی	مداخلات میان فردی	راهبردها
مداخلات اداری		
مداخلات اجتماعی		
تقویت زیرساختی	تقویت و توسعه	
تقویت مادی		
توسعه معنوی		
تقویت مهارتی		
نوآوری	کشف و ابداع	
تعالی بخشی		
یادگیری		
حمایت سازمانی	حمایت و مراقبت	پیامدها
بهداشت روانی		
حمایت اجتماعی		
تعامل گروهی	پیامدهای اجتماعی	
منافع سازمانی		
بهبود ران شناختی	پیامدهای فردی	
امنیت روان شناختی		

ماخذ: یافته‌های تحقیق

همانطور که یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد ۳۳ مولفه اصلی در ذیل ۱۴ متغیر به عنوان مولفه‌های اصلی مدل توسعه کیفیت زندگی کاری قرار گرفته‌اند. از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری محوری انجام شد و براساس آن ارتباط خطی میان کد ثانویه و کد محوری پژوهش شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شد. شکل ۱ پارادایم کدگذاری انتخابی و به عبارت دیگر مدل پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل پارادایمی توسعه کیفیت زندگی کاری در سازمان های صنعتی

جدول ۴- شاخص های ارزیابی مدل توسعه کیفیت زندگی کاری در سازمان های صنعتی

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	کای	درجه	شاخص
برازندگی	برازش	نیکویی	برازش	برازش	برازش	اسکوئر	آزادی	
فزاینده	اصلاح	برازش	نیکویی	تطبیقی	تطبیقی	نسبی		
	شده	اصلاح	برازش	مقتصد				
۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۸۳	۲/۸	۷۱	مقدار

ماخذ: یافته‌های تحقیق

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی در مجموع بیانگر این است که برازش داده‌ها به مدل برقرار است. همه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی با مدنظر قراردادن مقادیر مطلوب به این شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل توسعه کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های صنعتی دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج این پژوهش نشان داد عواملی همچون حرفه‌ای سازی، تعاملات جمعی، مسئولیت اجتماعی، توانمندسازی، ارتباطات میان فردی، مهارت تعامل اجتماعی، توسعه ظرفیت‌های انسانی، اشتراک گذاری، مداخلات اداری، تقویت زیر ساختی، تقویت مادی، توسعه معنوی، تقویت مهارتی، یادگیری، حمایت سازمانی، بهداشت روانی، حمایت اجتماعی، بهزیستی روان‌شناختی، امنیت روان‌شناختی و عواملی از این دست نقش قابل توجهی در توسعه کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های صنعتی دارند.

نتایج این تحقیق با پژوهش‌های الماسی و همکاران (۱۳۹۰)، کوشکی و همکاران (۱۳۹۱)، نازک تبار (۱۴۰۰)، المالکی و همکاران (۲۰۱۲)، جاسم و هرز (۲۰۲۳)، جبار (۲۰۲۳) و فائق (۲۰۲۳) همسویی دارد.

به عنوان مثال، همانطور که یو و چو (۲۰۱۷) مطرح می‌کنند حمایت اجتماعی که منعکس کننده ادغام افراد در یک گروه اجتماعی است، به عنوان یک شاخص مهم کیفیت زندگی گزارش شده است زیرا ساخت‌ها نیز نقش مهمی در تأمین رفاه در محیط کار و در نتیجه تعدیل کیفیت زندگی دارند.

کیفیت زندگی کاری به عنوان چتری تلقی می‌شود که تحت آن کارکنان سازمان‌های صنعتی در محل کار خود احساس رضایت کامل می‌کنند و مشارکت صمیمانه خود را تقویت می‌کنند و با مدیریت در بهبود بهره‌وری و ایجاد یک محیط کار سالم همکاری می‌کنند. در واقع کیفیت زندگی کاری عملکرد یک سازمان را افزایش می‌دهد زیرا به کارایی کارکنان، پویایی روابط بین مافوق - زیردستان و همتا و سایر متغیرها مانند استراتژی، برنامه‌ها، فرآیندها و خط مشی‌های شکل گرفته توسط مدیریت سازمان بستگی دارد.

سازمان‌های صنعتی توسعه کیفیت زندگی کاری را با هدف ارتقاء مهارت‌ها و توانایی‌های یک کارمند با شور، اشتیاق، انگیزه و روابط بین فردی بهتر القا می‌کنند. توسعه کیفیت زندگی کاری شرایط کار و جنبه‌های فیزیکی و ایمنی محیط کار را پوشش می‌دهد که بر سلامت و فعالیت‌های روزانه کارکنان تأثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن چنین عواملی بهتر می‌توان روی توسعه کیفیت زندگی کاری تمرکز و یک محل کار سالم ایجاد نمود.

بر این اساس کیفیت زندگی توسط طیف وسیعی از عوامل، از جمله پارامترهای روانی-اجتماعی، شرایط بهداشتی و رفاه در محل کار، و همچنین کفایت منابع کاری و زیرساخت‌های ارائه شده، در این پژوهش است که می‌تواند سیاست‌ها و مقررات ایجاد شده بر اساس ملاحظات فردی کارکنان، بهبود قابل توجه بهره‌وری را به دلیل مولفه‌های ذهنی مانند اعتماد، تعهد، رضایت و کنترل بهبود دهد.

یک سازمان صنعتی زمانی کیفیت زندگی کاری بهتری ارائه می‌دهد که به کارکنان آموزش‌های بهتری دهد تا نتایج کارآمد و موثر در قالب رشد و سودآوری برای سازمان به دست آورند. سازمان برای حفظ کارکنان تلاش می‌کند و برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان، کارهای لازم را برای کارکنان انجام می‌دهد.

این مطالعه به سیاست‌گذاران توسعه کیفیت زندگی کاری در صنایع یعنی بخش منابع انسانی شرکت‌ها کمک می‌کند تا بر روی ابعاد کیفیت زندگی کاری کار کنند و تغییرات لازم را برای جذب کارکنان متعهد ایجاد کنند. انگیزه اصلی یک سازمان صنعتی صرفاً نباید کسب سود باشد، بلکه باید کارکنان راضی نیز داشته باشد. یافته‌های این مطالعه می‌تواند به مدیران در درک احساسات کارکنان و تمرکز بر کیفیت زندگی کاری با توجه به نیازها و خواسته‌های کارکنان امروزی در سازمان کمک کند. مدیران می‌توانند روی متغیرهایی کار کنند که به طور قابل توجهی با کیفیت زندگی کاری مرتبط هستند.

منابع و مأخذ

- الماسی، حسن، لطف‌الهی، محمد، و زارعی یزدانی، مریم. (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان. مدیریت کسب و کار، ۲(۹)، ۶۹-۸۶.
- کوشکی محمدصالح، اکبری ساری علی، عرب محمد، احمدی انگالی کامبیز. (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با بهرهوری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. ۱۰ (۴): ۸۱-۹۰
- مکرمی حمیدرضا، تابان ابراهیم، یزدانی اول محسن، تقوی آتشگاه محمد، ماری اریاد حسین (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت زندگی در بین کارکنان دو شرکت صنعتی در استان کهگیلویه و بویر احمد. ارمغان دانش. ۱۹ (۱۱): ۹۸۱-۹۹۳
- نازک تبار، حسین. (۱۴۰۰). پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارگران بر اساس حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده (مورد مطالعه: کارگران شاغل در شهرک های صنعتی ساری). جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۰ (۲)، ۲۰۵-۲۲۶.
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2022). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment.
- Al-Hawary, S. I. S., Subrahmanyam, S., Muda, I., Kumar, T., Coronel, A. A. R., & Al-Salami, A. A. A. (2023). Islam-based spiritual orientations and quality of work life among Muslims. HTS Theologiese Studies/Theological Studies, 79(1).
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC health services research, 12(1), 1-11.
- Anggitaning, K. Y. A., Sapta, I. K. S., & Sudja, N. (2022). The effect of work motivation and quality of work life on organizational commitment and performance of employees at the department of industry and trade in Bali Province. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 2(3), 182-196.
- Beloor, V., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Enablers of quality of work life of employees in garment industry: an integrated hybrid approach of Pareto, SEM and ISM. *Research Journal of Textile and Apparel*, (ahead-of-print).

- Daubermann, D. C., & Tonete, V. L. P. (2012). Quality of work life of nurses in primary health care. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25, 277-283.
- Diego-Medrano, E., & Salazar, L. R. (2021). Examining the work-life balance of faculty in Higher education. *International Journal of Social Policy and Education*, 3(3), 27-36.
- Dolan, S. L., García, S., Cabezas, C., & Tzafrir, S. S. (2008). Predictors of “quality of work” and “poor health” among primary health-care personnel in Catalonia: Evidence based on cross-sectional, retrospective and longitudinal design. *International journal of health care quality assurance*, 21(2), 203-218.
- Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). Quality of working life and the police. *Management*, 3(3), 135-141.
- Faeq, D. K. (2022). The effect of positive affectivity on creative performance mediating by quality of work life. *Qalaai Zanist Journal*, 7(1), 862-877.
- Farber, J. E., Payton, C., & Dorney, P. (2020). Life balance and professional quality of life among baccalaureate nurse faculty. *Journal of Professional Nursing*, 36(6), 587-594.
- Golovina, S., & Shuraleva, S. (2022). The distant work impact on the quality of working life: law aspects. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 134, p. 00047). EDP Sciences.
- Gospel, H. (2003). *Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Ishfaq, M., Al-Hajieh, H., & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and its impact on the performance of the banking industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3), 61.
- Jabbar, M. A., & Al, A. T. A. S. S. (2023). Adopting Social Responsibility and Knowledge sharing in Achieving the Requirements of the Quality of Work Life in Industrial Organizations Descriptive and analytical study of a sample of workers in Zaki Iraq Juice Factory/Duhok. *Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 2(4).
- Jawad, N. A. A. R., & Abbas, S. A. (2023). Remote Work and its impact on the quality of work life (An analytical study of the opinions of a sample of teachers at the Iraqi University). *ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE STUDIES JOURNAL (EASJ)*(formerly AL-DANANEER JOURNAL), 2(2).
- Karakuş, G. (2023). The Impact of Digital Transformation on the Quality of Work Life of Female Professionals In the Industry 4.0 Environment. In *ICT as a Driver of Women’s Social and Economic Empowerment* (pp. 123-148). IGI Global.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: a cross-sectional study. *Nursing research and practice*, 2017.

Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research*, 63(1), 20-26.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.

Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77, 333-368.

Mayo E. (2014). The social problems of an industrial civilization. Boston: Division of Research, Harvard Business School, Reprinted by permission of Harvard Business, 161-18.

Mohammed, K. N., & Al-Qaisi, A. M. G. (2022). Diagnosing The Reality Of The Elements Of Quality Of Work Life. *Journal of Positive School Psychology*, 7678-7684.

MUHAMMED, E., & SALMA, N. (2021). Quality of work life and innovative culture at Kurdistan Universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3).

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-۳۴.

Oyesoji, A. A., Oluwatosin, A. A., & Oluwaseun, E. S. (2024). Path Analytical Investigation of Psychological and Contextual Determinants of Secondary School Teacher Quality of Work-Life in Southwestern Nigeria. *International Journal of Indian Psychology*, 12(1).

Porter L. W., Lawler E. E. (2013). *Industrial organization and health*. London: Routledge.

Rosso, F., & García-Salirrosas, E. E. (2023). Strategic Trends in Management by Competencies: A Bibliometric Review. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(9), 15.

Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285.

Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.

Shrestha, P., Parajuli, D., & Adhikari, B. R. (2024). Quality of work-life situation and effectiveness of labour laws: managerial perspectives. *International Journal of Law and Management*.

Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International journal of artificial intelligence research*, 6(1.1).

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55, 241-302.

Siron, R., Tasripan, M. A., & Majid, M. Y. (2013). A study of quality of working life amongst managers in Malaysian industrial companies. *Journal of Business and Economics*, 4(7), 561-570.

SV, K. K., Banerjee, J., Kiran, P., & Moorthy, V. (2022). Investigating Factors in Quality of Work-life in Indian Garment Industry at Bangalore. *Thailand and The World Economy*, 40(3), 109-128.

Talib, L. M. S., & Kadhem, L. A. J. (2022). Quality of work life and its impact on the opportunity to enhance public relations in Iraq/a field study on a human rights commission in Iraq. *Nasaq*, 36(1).

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.

Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), 450-457.

Developing Quality of Working Life: Providing a Model for Industrial Organizations in Iraq

Ahmed Adel^۱, Saeid Sharifi^۲, Omar Abdulmohsin Ali Hussein^۳ and Hadi Farhadi^۴

Abstract

The present research was conducted to provide a model of QWL development for Iraqi industrial organizations in two qualitative and quantitative parts. The first part of the research was done using the grounded theory method. The first part of the research was conducted in the qualitative research framework using the grounded theory method. Based on the principle of theoretical saturation, it was done by several 18 experts in the field of study using the purposeful sampling method based on the semi-structured interview criteria. Two methods of review by two coders and review by experts who did not participate in the research, returning to the interviewees were used to measure the validity of the data. The data were analyzed through several stages of open, axial and selective coding based on Strauss and Corbin's model. The research method in the descriptive-survey quantitative part and the statistical population included all subject matter experts and specialists in the field of industrial management and human resources with an estimated number of 500 people, of which 218 people were selected as a sample size to participate in the research; were selected The tool used was a questionnaire created by the researcher, whose content validity was confirmed. The data of the quantitative section were analyzed using SPSS and AIMOS, at two levels of descriptive and inferential statistics. The results of the qualitative section with 15 general categories in the form of a paradigm model including causal conditions (complexity of the environment, human capital policies, organizational damage, organizational communication), Contextual conditions (strengthening, organizational learning, social skills), intervening conditions

^۱ PhD Candidate, Department of Industrial Management-Operations Research, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. ahmed.adel151981@gmail.com.

^۲ Corresponding Author, Associate Professor, Department of Cultural Management and Planning, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. E-mail: sa.sharifi@khuisf.ac.ir.

^۳ Professor, Department of Statistics, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Baghdad, Iraq. E-mail: dromar72@coadec.uobaghdad.edu.iq.

^۴ Associate professor, Department of psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. E-mail: farhadihadi@yahoo.com

(opportunity, interventions interpersonal) strategies (enhancement and development, discovery and innovation, support and care) and consequences (social consequences, individual consequences) were placed. The results of the quantitative part showed that the development model of the quality of work life has a favorable fit for Iraqi industrial organizations.

Keywords: quality management, sports facilities, factors.