

## Designing a Suitable Model for the Well-Being and Health of Employees Using a Hybrid Approach<sup>1</sup>

Rashidi Ghadi R<sup>2</sup>, Mehrara A<sup>3</sup>, Niaz Azari M<sup>4</sup>, Gholami Rudi Z<sup>5</sup>

### Abstract

**Introduction:** In today's competitive markets, maintaining experienced, seasoned and quality employees is always one of the constant concerns of any organization that wants to achieve competitive advantages and a greater share of the market. Using a hybrid approach.

**Methods:** The current research was qualitative in nature and practical in terms of purpose, which was done using the metacomposite method and the seven-step model of Sandelovski and Barroso (2007) all domestic and foreign scientific-research articles indexed in valid databases in the period Persian articles from 1390 to 1402 and foreign articles from 2010 to 2023 were examined, and after preliminary studies and screening of articles by the researcher, a set of indicators related to the purpose, compilation and initial checklist including the study of 53 articles, 6 dimensions, 38 components it was prepared.

**Results:** 6 dimensions were identified using the metacombination method and using the model of Sandelovski and Barroso (2007). Factors affecting the well-being and health of luxury employees were identified and confirmed according to experts, and these factors are: financial well-being, occupational well-being, social well-being, physical well-being, legal well-being and demographic factors were identified as effective dimensions.

**Conclusion:** Considering the importance of employees' well-being and health, we have focused on improving their performance and capabilities. This approach helps us take advantage of our diversity and deep understanding of our employees' individual needs and then deliver programs to promote their well-being and health.

**Keywords:** Employee welfare, Employee health, Fratrak.

---

1- **Cite this article:** Rashidi Ghadi, Reza; Mehrara, Assadollah; Gholami Rudi, Zabihollah (1402). Designing a Suitable Model for the Well-Being and Health of Employees Using a Hybrid Approach. *Health Management*, 15(1): 99-117.

2- PhD Student of Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

3- Assistant Professor of Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran, (Corresponding Author), mehrara\_q@yahoo.com

4- Assistant Professor, Educational Management Department, Qaimshahr Branch, Islamic Azad University, Qaimshahr, Iran

5- Assistant Professor, Department of Economics, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

- وصول مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰
- اصلاح نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۱۷
- پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۲۳

## طراحی الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب<sup>۱</sup>

رضا رشیدی قادی<sup>۲</sup> / اسدالله مهرارا<sup>۳</sup> / مرضیه نیازآذری<sup>۴</sup> / ذبیح‌اله غلامی رودی<sup>۵</sup>

چکیده

**مقدمه:** در بازارهای رقابتی امروز، حفظ کارکنان با تجربه، دوره دیده و با کیفیت همواره از دغدغه‌های دائمی هر سازمانی است که خواهان دستیابی به مزیت‌های رقابتی و سهم بیشتر از بازار باشد. هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب است.

**روش پژوهش:** تحقیق حاضر به حیث ماهیت کیفی و از حیث هدف کاربردی بود، که با استفاده از روش فراترکیب و الگوی هفت مرحله ای ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) کلیه مقالات علمی - پژوهشی داخلی و خارجی نمایه شده در پایگاه داده‌های معتبر در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ مقالات فارسی و ۲۰۱۰-۲۰۲۳ مقالات خارجی مورد بررسی قرار گرفتند که پس از انجام مطالعات اولیه و غربالگری مقالات توسط محقق، مجموعه شاخص‌های مرتبط با هدف، گردآوری و چک لیست اولیه ای شامل مطالعه ۵۳ مقاله، ۶ بعد، ۳۸ مولفه تهیه شد.

**یافته‌ها:** ۶ بعد با روش فراترکیب و بکارگیری الگوی ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) شناسایی شد. عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان لوکس طبق نظر خبرگان شناسایی و تایید شد که این عوامل عبارتند از: رفاه مالی، رفاه شغلی، رفاه اجتماعی، رفاه جسمانی، رفاه حقوقی و عوامل جمعیت شناختی از ابعاد موثر شناسایی شدند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به اهمیت رفاه و سلامت کارکنان برای بهبود عملکرد و توانمندی آن‌ها متمرکز شده‌ایم. این رویکرد به ما کمک می‌کند تا از تنوع و شناخت عمیق درباره نیازهای فردی کارکنان بهره‌بری کنیم و سپس برنامه‌هایی را برای ارتقاء رفاه و سلامت آن‌ها ارائه دهیم.

**کلید واژه‌ها:** رفاه کارکنان، سلامت کارکنان، فراترکیب.

۱- استناد به این مقاله: رشیدی قادی، رضا؛ مهرارا، اسدالله؛ غلامی رودی، ذبیح‌اله (۱۴۰۲). طراحی الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۵(۱): ۹۹-۱۱۷.

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران، (نویسنده مسئول). پست الکترونیک: mehrara\_q@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

۵- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

## مقدمه

که در سلامت و شادکامی کارکنان موثر بوده و نقش می‌در حفظ و نگهداری منابع انسانی دارد.

در بسیاری از کشورها قوانین و مقررات استخدامی، کارفرمایان را موظف ساخته است تا نسبت به برقراری حداقل شرایط ایمنی، رفاه و امنیت اقتصادی برای کارکنان خود اقدام کنند. اقدامات رفاهی در این خصوص، نه به لحاظ قانونی، بلکه به عنوان فلسفه جذب و نگهداری پرسنل کارآمد قابل توجه است. مجموعه امور رفاهی به عنوان بخشی از خدمات پرسنلی از جمله مسئولیت‌های اجتماعی سازمان است. این خدمات در جهت شکل دهی هویت سازمانی، ایجاد احساس عدالت سازمانی، رفع انتظارات شغلی کارکنان و افزایش سطح انگیزه شغلی آنان عرضه می‌شود [۷]. به همین دلیل بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های رفاهی خود را با توجه به نیازهای کارکنان خود انجام می‌دهند. امکانات رفاهی بسیاری در پژوهش‌ها معرفی شده که استفاده از هر کدام آنها به نیاز سازمان و کارکنان آن بستگی دارد.

نیروی انسانی یک سازمان، منبع کلیدی برای کسب مزیت رقابتی پایدار و یکی از عوامل اصلی موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید؛ از اینرو مدیریت اثربخش منابع انسانی به یکی از مهم‌ترین مسائل پیش روی سازمان‌ها برای نیل به اهداف سازمانی تبدیل شده است. از آنجایی که انجام کار در قالب شغل، شکل می‌گیرد، لازم است ویژگی‌هایی که شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل، سنجیده و ملحوظ شود. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخت و به تجزیه و تحلیل شغل توجه کرد؛ در گام بعدی شغل را طراحی کرد و افراد متناسب با هر شغل را در جایگاه شغلی لازم به کار گمارد [۸]. مسئله و مشکلی که محقق را بر آن داشته تا به تحقیق حاضر بپردازد این بوده که کشور ما در حال حاضر جزء کشورهای در حال توسعه به شمار رفته و دستیابی به روند توسعه پایدار در تمام ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی، بدون توجه به زیرساخت‌های رشد که منابع انسانی جزء لاینفک آن به شمار رفته، غیرممکن خواهد بود. هم چنین نوع

منابع انسانی، نقش مه می‌در انواع گوناگون حوزه‌های کسب و کار بازی کرده [۱]. در دنیای رقابتی امروز با وجود بازارهای اطلاعاتی نامتقارن، وجود نیروی انسانی کارآمد و دانش‌محور ارزشمندترین منبع برای بقا و حفظ جایگاه رقابتی سازمان امری بدیهی است که حفظ و توسعه این منبع گران‌بها بدون شناخت ریسک‌های آتی نیروی انسانی امکان‌پذیر نمی‌باشد [۲]. در بازارهای رقابتی امروز، حفظ کارکنان با تجربه، دوره دیده و با کیفیت همواره از دغدغه‌های دائمی هر سازمانی است که خواهان دستیابی به مزیت‌های رقابتی و سهم بیشتر از بازار باشد. هم چنین هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه ی خود، نیازمند راهبرد و برنامه ریزی‌های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها به عنوان منابع اصلی سازمان، از اهمیت و اعتبار فوق العاده ای برخوردار می‌باشد [۳]. منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی به حساب می‌آید که در صورت نارضایتی منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود [۴]. مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی به معنی استفاده بهینه از نیروی انسانی و بهبود عملکرد آنها در جهت دستیابی به اهداف سازمان است [۵]. هر محیط شغلی دارای ارزشمندی، وضعیت فیزیکی و روانی، توانایی و علاقه‌مندی خاص خود است، افراد باید در محلی مشغول به کار شوند که با آن محیط سازگاری داشته باشند. خروجی این فرایند، افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن سلامت نیروی انسانی، کاهش استرس‌های سازمانی و افزایش بهره‌وری خواهد بود. سازمان‌های مختلف اعم از سازمان‌های صنعتی، خدماتی، اداری و بطور ویژه مشاغل حوزه سلامت در محیط کار توسط پارامترهای شغلی متعددی تحت تأثیر قرار گرفته و اغلب به واسطه همین پارامترها نیز سنجیده می‌شوند. از جمله این پارامترها می‌توان به مشخصات فیزیکی محیط کار، سطح ارتباطات، نوع وظیفه، نیازهای کار، شیوه‌های مدیریتی و غیره اشاره نمود [۶]. خدمات رفاهی سازمان به عنوان یک زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و عاملی

توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. به عبارت دیگر بهبود عملکرد سازمان در گرو بهبود عملکرد کارکنان است. تلاش در جهت بهبود عملکرد کارکنان نقش مهمی در ارتقا بهره‌وری سازمان‌ها خواهد داشت. یکی از راهکارهای انگیزش و ارتقای عملکرد نیروی انسانی فراهم آوردن امکانات رفاهی برای کارکنان است [۱۰]. از نظر خوروا و وچلر و لوو ابعاد رفاه کارکنان؛ رفاه روانشناختی، جسمی و اجتماعی از نظر پرادهان وهاتی این ابعاد؛ رفاه روانشناختی، رفاه اجتماعی، رفاه ذهنی و رفاه محل کار است. هم‌چنین ژنگ و همکاران؛ رفاه روانشناختی، رفاه زندگی شخصی و رفاه کاری را معرفی نموده که به توضیح هرکدام از ابعاد پرداخته می‌شود؛ رفاه روانشناختی شامل مؤلفه‌های مهمی مانند نگرش مثبت نسبت به خود، هدف دار بودن زندگی، تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، احساس استقلال و رشد شخصی است [۱۱]. رفاه محیط کار به تمام جنبه‌های عوامل کاری، از جمله امنیت کاری، کمک به کارکنان، رشد کارکنان، امکانات و محیط کار، جو کار و غیره مربوط می‌شود [۱۲].

نیاز رفاه و سلامتی کارکنان: انسان نیازهایی دارد که برای ادامه زندگی باید آنها را برآورده کند. با وجود این، همه نیازه‌ها از یک نوع نیستند. دسته‌ای از آنها ضروری و اساسی اند از قبیل غذا، پوشاک، مسکن و بهداشت. علاوه بر این دسته از نیازه‌ها، نیازه‌های اساسی دیگری نیز وجود دارند که با کمک و گاه به وسیله دیگران ارضا می‌شوند. این نیازه‌ها عبارتند از: نیاز به تماس، صحبت، درد دل و... و یا به عبارت دقیق‌تر نیاز به روابط اجتماعی که بدون آنها زندگی امکان‌پذیر نیست. بسیاری از اوقات نیازه‌ها در پی مقایسه با دیگران به وجود می‌آید [۱۳]. احساس آرامش و رفاه که پس از ارضای نیاز حاصل می‌آید، امری فراتر از ارضای نیاز است. آسودگی در نتیجه بی‌نیازی به دست می‌آید. تا وقتی احساس کمبود و نیازی در میان است، احساس ناامنی و نآسودگی نیز برقرار است و در صورت ارضای نیاز، جمعیت خاطر و آرامش حاصل می‌شود به عبارتی

مدیریت در کشور در حال گذار از فرایند سنتی به فرایند نوین بوده، مطالعه و بررسی ارتباط عوامل و متغیرهای مختلف و تاثیرگذار بر نظام مدیریت منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. توجه به عوامل تأثیرگذار بر عواطف مثبت و رضایتمندی از زندگی و بهزیستی و سلامت اجتماعی و هیجانی و کار و توجه به ابعاد فیزیکی، عاطفی، معنوی و اجتماعی و ... مقوله‌هایی است که در حفظ و نگهداشت مدیریت منابع انسانی در کشور ما کمتر به آن پرداخته شده و در صورت توجه به این مقوله افزایش سطح راندمان کاری، بهبود عملکرد رضایت شغلی افراد را به دنبال خواهد داشت. در این بین طراحی یک الگوی جامع برای سلامت کارکنان و رفاه آنها در سازمان‌ها می‌تواند بسیار مفید و ضروری بنظر برسد. از آنجا که بسیاری از انسان‌ها حداقل یک سوم عمر خود را در محیط‌های کاری سپری می‌کنند، بررسی ارکان و عوامل رفاه و سلامت کارکنان و وجود الگویی جامع جهت دستیابی به این رفاه و سلامت در محیط کار، شایسته و بجاست. شناخت ابعاد و مولفه‌های تبیین‌کننده سلامت و رفاه می‌تواند اطلاعات لازم را در جهت شناخت زمینه‌های تواناساز و یا بازدارنده‌ی بهبود عملکرد کارکنان و سازمان در اختیار مدیران قرار دهد. از طرفی ضمن شناخت نقاط قوت و ضعف در این زمینه به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر این مسئله و هم‌چنین برنامه‌ریزی تصمیم‌گیرندگان در جهت افزون‌سازی توان کارکنان و سازمان برای پاسخ به شرایط محیطی منجر می‌شود. از اینرو در این پژوهش به ارائه الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان پرداخته می‌شود.

### مبانی نظری تحقیق

رفاه کارکنان: واژه رفاه در مدیریت منابع انسانی به اقداماتی اطلاق می‌شود که شرایط کاری کارکنان را به شکل محسوسی تحت تأثیر قرار داده و شامل مجموع فعالیت‌هایی است که مسائل و مشکلات کارکنان را حل نموده و واقع‌هدف اصلی انجام برنامه‌های رفاهی کارکنان، تامین امنیت روحی و جس می‌آنها می‌شود [۹]. افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و

ملاک ترجیح و اولویت نیازها، درجه اهمیت آنهاست. هر نیازی که اهمیت بیشتری داشته باشد، حق تقدم خواهد داشت. نیازها و ارجحیت آنها تا حد بسیاری تابع ارزش‌ها و هنجارهایی هستند که محیط و جامعه خاص به انسان‌ها می‌دهند (همان). به عبارت دیگر، نیازهای ارضا شده افراد گوناگون جامعه در یک لحظه معین، متفاوت است. بنابراین اولویت‌های رفاهی اشخاص گوناگون، در لحظه معین متفاوت است [۱۴].

سلامت کارکنان: انسان سالم، جامعه سالم و زندگی سالم یکی از اهداف مهم توسعه پایدار است. آنها در محور توسعه انسانی قرار دارند. سلامت نیز از همان ابتدا به عنوان یکی از اصول و پایه‌های توسعه انسانی و توسعه پایدار مورد توجه است. انسانی که از سلامت جسم و روان برخوردار است، امکان بیشتری برای تحقق بخشیدن به استعدادها و شکوفایی خود دارد. در عصر حاضر که عصر رقابت است مهم‌ترین منبعی که سازمان‌ها برای رقابت در محیط متلاطم و بی ثبات در اختیار دارند نیروی انسانی کارآمد و متخصص است که بتواند در وهله نخست بقای سازمان را حفظ نموده و برای سازمان سود کسب نماید و دوم نوعی مزیت رقابتی برای سازمان به شمار آید. یکی از عواملی که تأثیر بسیار زیادی بر کارایی و اثر بخشی کارکنان دارد موضوع سلامت کارکنان هم از نظر جسمی و هم از نظر روحی و روانی می‌باشد. سازمان بهداشت جهانی، محل کار را محیطی مناسب برای ارتقای سلامت بیان می‌کند. محل کار به طور مستقیم بر سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان، هم چنین خانواده آنان تأثیر می‌گذارد. با توجه به این که هر محیط شغلی، وضعیت فیزیکی و روانی، توانایی و علاقه‌مندی خاص خود را دارد، افراد باید در محیطی مشغول به کار شوند که با آن سازگاری داشته باشند. خروجی این فرآیند، افزایش رضایت شغلی و در پی آن سلامت نیروی انسانی، کاهش استرس، افزایش و بهره‌وری سازمانی خواهد بود.

در راستای این مطالعات پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی انجام شده است که به نتایج مرتبط ترین و بروزترین آنها در ادامه اشاره شده است. در پژوهشی که توسط برقی با عنوان تأثیر رفاه کارکنان و استرس

شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری‌های استان گیلان انجام گرفت، نتایج نشان می‌دهد که رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان شهرداری‌های استان گیلان تأثیر معناداری دارد و هم چنین استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری‌های استان گیلان تأثیر معناداری دارد. در پژوهشی دیگر توسط تابع افشار و همکاران با عنوان بررسی نقش چیدمان محیط‌های کاری بر سلامت کارکنان: سندرم ساختمان بیمار **نتایج** نشان داد که با وجود فواید و مزایایی که طرح چیدمان پلان باز در سازماندهی محیط‌های کاری داشته، پیامدهای منفی زیادی هم‌چون افزایش نوفه و حواس پرتی، عدم رعایت اصول ارگونومی، ازدحام، کاهش حریم خصوصی و عدم امکان کنترل فردی شرایط محیطی را در پی داشته و در کل آن چنان طرح کارایی جهت کارکنان نمی‌توان در نظر گرفت. در پژوهشی دیگر توسط مرادی بروجی و همکاران با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن (انتخاب، مشارکت و توانمندسازی) بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارند. بطوریکه استفاده از این روش مدیریت باعث بهبود عملکرد و سلامت روان کارکنان می‌شود. در پژوهشی دیگر از فرح بخت فومنی و احمدزاده با عنوان رابطه بین سواد مالی و رفاه کارکنان با توجه به نقش خودکارآمدی مالی (مطالعه موردی: کارکنان مالی علوم پزشکی استان گیلان) نتایج حاکی از آن بود که سواد مالی بر خودکارآمدی مالی کارکنان مالی دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر معناداری دارد. سواد مالی بر رفاه کارکنان مالی دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر معناداری دارد. در پژوهشی از سلطانی و همکاران با عنوان بررسی رابطه بین خدمات رفاهی عدالت محور با انگیزش کارکنان نتایج نشان از همبستگی بالا بین متغیرهای خدمات رفاهی (ابعاد سه گانه) عدالت محور با انگیزش کارکنان

باشد، با این فرض که چالش بزرگی که در حال حاضر با آن روبرو هستیم یک رویداد منحصربه فرد و غیرعادی نیست، بلکه یک واقعیت جدید را تشکیل می‌دهد که فرصت‌های جدیدی را فراهم می‌کند که محققان و پزشکان سازمانی به آن نیاز خواهند داشت. در پژوهشی که توسط ژانگ و همکاران با عنوان چگونه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر رفاه کارکنان از جمله؛ رفاه زندگی، رفاه کاری و رفاه روانشناختی در زمینه فرهنگی چین تاثیر می‌گذارد انجام گرفت، نتایج نشان داده اند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر رفاه کارکنان دارد. به طور خاص، اعمال مبتنی بر توانایی، انگیزه و فرصت به ترتیب بر بهزیستی شغلی، بهزیستی زندگی و بهزیستی روانشناختی اثر مثبت معناداری دارند. در پژوهشی از واردارج و چاریوماتی با عنوان تاثیر اقدامات رفاهی بر کیفیت عملکرد کارکنان با اشاره ویژه به صنعت ساختمان نتایج نشان داد؛ بهزیستی در بهبود سلامت جسمی و روانی تفاوت معناداری وجود دارد. اقدامات رفاهی مانند چیدمان صندلی، امکانات پزشکی و امکانات تفریحی باید به طور موثر به کارکنان ارائه شود. هم چنین بین نظرات کارکنان نسبت به اقدامات رفاهی با تجربه آنها از کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد. نظرات کارکنان نسبت به اقدامات رفاهی بر اساس تجربیات آنها متفاوت است.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر به حیث ماهیت کیفی و از حیث هدف کاربردی بود، که با استفاده از روش فراترکیب و الگوی هفت مرحله ای ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) کلیه مقالات علمی - پژوهشی داخلی و خارجی نمایه شده در پایگاه داده‌های معتبر در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ مقالات فارسی و ۲۰۱۰-۲۰۲۳ مقالات خارجی مورد بررسی قرار گرفتند که پس از انجام مطالعات اولیه و غربالگری مقالات توسط محقق، مجموعه شاخص‌های مرتبط با هدف، گردآوری و چک لیست اولیه ای شامل مطالعه ۵۳ مقاله، ۶ بعد، ۳۸ مولفه تهیه شد. هدف

دارد. عدالت توزیعی در رتبه اول و عدالت رویه ای در رتبه دوم و عدالت مراوده ای در رتبه سوم در ارتباط بین خدمات رفاهی و انگیزش کارکنان قرار داشته است. هم چنین در پژوهشی از زارعی و طهماسبی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی کارکردهای اساسی خدمات رفاهی به کارکنان با استفاده از متدولوژی مهندسی ارزش نتایج بیانگر این است که کارکرد آسان‌کردن وضعیت زندگی در بعد وام، آرامش روحی کارکنان در بعد سیاحتی و زیارتی، تأمین نیازهای ضروری کارکنان در بعد مصرف، رسیدن به رفاه نسبی در بعد مسکن، آسوده‌شدن خیال کارکنان از مسئله درمان در بعد بیمه درمانی و اطمینان یافتن از آینده در بعد بیمه بازنشستگی از بیشترین امتیاز با توجه به نظر مدیران و کارکنان برخوردار است که نشان دهنده کارکرد تاثیرگذار در عرضه خدمات به کارکنان است.

در مطالعات خارجی در پژوهشی که توسط ناگاکوماری و پاجیتا با عنوان اندازه گیری رفاه کارکنان در صنایع تولیدی، انجام گرفت، نتایج کار نشان داد که تاسیسات رفاهی کارمند ارائه شده توسط شرکت به کارکنان راضی هستند، اما هنوز هم یک دامنه برای بهبود بیشتر وجود دارد. به طوری که کارایی، اثربخشی و بهره‌وری می‌تواند برای رسیدن به اهداف سازمانی افزایش یابد. در پژوهشی دیگر توسط وی، نان و وی با عنوان تاثیر رفاه کارکنان بر عملکرد نوآوری: شواهدی از شرکت‌های تولید کننده چین، نتایج نشان داد که شرکت‌های تولیدی با رفاه بالاتر کارکنان عملکرد نوآوری بهتری دارند که توسط سه دسته از برنامه‌های ثبت اختراع اندازه گیری می‌شود و این رابطه مثبت عمدتاً در سطح کیفیت نوآوری منعکس می‌شود و تأثیرات مثبت رفاه کارکنان بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های تولیدی چین عمدتاً با حفظ کارمندان برجسته، جذب گزارش‌های رسانه‌های مثبت و افزایش کارایی مخترع حاصل می‌شود.

در پژوهشی از کارنوال وهاتاک با عنوان سازگاری و رفاه کارکنان در کووید-۱۹: پیامدهای مدیریت منابع انسانی انجام گرفت و تمرکز ما باید تفکر رو به جلو

سایت جامع علوم انسانی استفاده شد. برای انتخاب منابع مناسب، در ابتدا کلید واژه رفاه کارکنان در پایگاه‌ها مورد جستجو قرار گرفت؛ اما از آنجا که این واژه کلی بود، مباحث نامرتبب زیادی با موضوع مورد نظر یافت می‌شد. به همین خاطر، واژه به واژه اصلاح گردید تا نهایتاً واژه کلیدی مکمل یعنی سلامت کارکنان، رفاه شغلی و سلامت شغلی و معادل انگلیسی آن به کار گرفته شد. واژه‌های کلیدی مورد استفاده در جدول ۲ نشان داده شده‌اند. (جدول ۲)

گام سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب برای انتخاب مقالات مرتبط معیارهایی در نظر گرفته شدند که به طور خلاصه در جدول ۳ به آن‌ها اشاره شده است. (جدول ۳)

در این گام مقالات بارها مورد بازبینی قرار گرفته و با بررسی پارامترهای مختلف (عنوان، چکیده، محتوا و متن مقالات) صورت می‌گیرد؛ در شکل ۲ خلاصه‌ای از فرایند غربال مقالات را مشاهده می‌کنید. در این گام مقالات بارها مورد بازبینی قرار گرفته و در هر مرحله آن‌هایی که مناسب نبوده و با موضوع همخوانی ندارند از فرایند کنار می‌روند. بازبینی مقالات در این گام با بررسی پارامترهای مختلف صورت می‌گیرد؛ مانند، عنوان، چکیده، محتوا و متن مقالات. اول عنوان مقالات بررسی شده و آن‌هایی که با هدف و سوال پژوهش همخوانی ندارند حذف می‌شوند. سپس چکیده مقالات باقی‌مانده از مرحله قبل بررسی شده و مجدد تعدادی مقاله نامرتبب حذف می‌شوند. در نهایت نیز مقالات باقی‌مانده بر اساس محتوا یا کل متن بررسی شده و با حذف مقالاتی که تناسبی با موضوع ندارند، مقالات نهایی استخراج می‌شوند. این مقالات وارد گام بعدی فراترکیب خواهند شد و باید کیفیت روش‌شناختی آن‌ها بررسی شود. در شکل ۲ خلاصه‌ای فرایند غربال مقالات را مشاهده می‌کنید. (شکل ۲)

ارزیابی کیفیت مقالات

ارزیابی کیفیت مطالعات به منظور جلوگیری از ورود مقالات ضعیف و در نهایت رسیدن به نتایج مناسب، بسیار مهم است. در این پژوهش برای تعیین دقت و

پژوهش حاضر، طراحی الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب است. روش پژوهش این مطالعه با رویکرد استقرایی و روش کیفی از نوع فراترکیب می‌باشد. فراترکیب مطالعه ای کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از سایر مطالعات با موضوع مشابه و مرتبط را بررسی می‌نماید و در نتیجه نمونه مورد مطالعه فراترکیب از مطالعات منتخب و بر پایه ارتباط آنها با سؤالات پژوهش تشکیل می‌شود [۱۵]. در این مطالعه، استفاده از این روش برای شناسایی عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان است که برای یکپارچه سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری استفاده می‌شود. مقالات موجود در راستای موضوع پژوهش، کیفی، کمی و آمیخته می‌باشد. بنابراین فراترکیب روشی برای به دست آوردن ترکیب جامعی از این موضوع بر پایه نتایج مطالعات کیفی است. به منظور اجرای روش فراترکیب، از روش هفت مرحله ای ساندلوسکی و باروسو استفاده می‌شود. مراحل انجام این الگو در قالب شکل ۱ گزارش می‌شود. (شکل ۱)

## یافته‌ها

برای شناسایی عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان از روش فراترکیب استفاده شده است. در ادامه به هر یک از مراحل این روش پرداخته شده است:

گام اول: تنظیم سوال پژوهش

در این مرحله برای تنظیم سؤالات پژوهش جهت مرور نظام‌مند ادبیات باید به سؤالات چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونگی پاسخ داد. در جدول ۱ خلاصه‌ای از پرسش‌های اصلی پژوهش به همراه مؤلفه‌هایشان آمده است. (جدول ۱)

گام دوم: مرور ادبیات به شکل سیستماتیک

در این پژوهش بازه سال‌های ۲۰۱۰ الی ۲۰۲۳ میلادی برای مقالات انگلیسی و بازه سال‌های ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۲ شمسی برای مقالات فارسی در نظر گرفته شد. در پایگاه‌های خارجی از ساینس دایرکت، الزویور، اسپرینگر و امرالد و در پایگاه‌های ایرانی از مگیران و

انجام شده با استفاده از روش تحلیل محتوا روی ۵۳ مقاله نهایی منتخب، در مجموع ۶ بعد و ۳۸ مولفه در این مطالعه کشف و برجسب‌گذاری شده است. خلاصه ای از فرایند تشکیل مفاهیم و طبقه‌بندی‌ها در جدول ۷ آورده شده است.

گام ششم: کنترل کیفیت

مدل طراحی شده شامل ۶ بعد و ۳۸ مولفه است. در این مطالعه محقق برای کنترل کیفیت مفاهیم استخراج شده، از مقایسه نظرات خود با خبرگان دیگر بهره‌برده است. برای دست‌یابی به این امر، تعدادی از متن‌های انتخابی در اختیار پنج نفر از خبرگان قرار گرفته است (دو نفر از خبرگان در مقطع کارشناسی ارشد و فعال در صنعت بانک و سه نفر از اساتید صاحب نظر در رشته مدیریت). به منظور سنجش پایایی چارچوب طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شد. بدین طریق که، شخص دیگری به عنوان خبره بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط محققان، اقدام به کدگذاری و سپس دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. کدها و مفاهیم ارایه شده توسط محقق با کدها و مفاهیم ارایه شده توسط این فرد مقایسه شده است. برای محاسبه ضریب توافق دو کدگذار از ضریب کاپا استفاده شده است. نحوه محاسبه این شاخص به صورت رابطه زیر است:

$$k = \frac{\text{توافقات شاتسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{\text{توافقات شاتسی} - 1}$$

در نهایت با توجه به تعداد کدهای ایجاد شده مشابه و کدهای ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۶۸۴ محاسبه شده است که با توجه به جدول ۷ در سطح توافق معتبر قرار گرفته است. (جدول ۷)

میزان توافقات مشاهده شده:

$$\frac{A + D}{N} = \frac{5}{6} = 0/8$$

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

۵۳ مقاله انتخاب شده از سوی محققان در مدت زمان ۶ ماه به دقت مورد بررسی قرار گرفت و اطلاعات مورد

اعتبار مقالات نهایی که بعد از بررسی کامل محتوا انتخاب شد، از ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی یا انتقادی (کسپ) استفاده شد. برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی با توجه به نوع مقالات بررسی شده چک لیست‌های متعددی ارائه کرده است. در این مطالعه با توجه به تنوع نوع مطالعات، سعی شده است در قالب ابعاد اصلی چک لیست‌های برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی یعنی؛ ۱- اعتبار نتایج، ۲- نوع نتایج و ۳- کاربردی بودن نتایج در حوزه مورد نظر ده شاخص زیر انتخاب شود. مقالات با درجه کیفی متوسط به بالا انتخاب شده است. در غربال سوم از روش برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی یا انتقادی استفاده گردید که در جدول ۴، چک لیست این ابزار و امتیاز مقالات آورده شده است. (جدول ۴)

گام چهارم: استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها

در این گام باید اطلاعات از مقالات استخراج گردد. این گام مشابه مرحله اول روش تئوری زمینه‌ای (کدگذاری باز) می‌باشد. این کدها بر اساس ملاک‌هایی که در گام اول ارائه شد استخراج شده‌اند. پژوهشگر طی بررسی نظام‌مند و دقیق مقالات و به همراه آن مرور چندباره پرسش پژوهش، به کدهایی که در جداول ۵ و ۶ به آن‌ها اشاره شده است، دست یافت. (جداول ۵ و ۶)

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این مرحله، سه گام کدگذاری باز (کدگذاری و جدول بندی داده‌ها)، کدگذاری محوری (باز شناسایی مفاهیم و ارتباط میان آن‌ها) و کدگذاری انتخابی (تحلیل مفاهیم) انجام شد. بر این اساس، در کدگذاری باز، از روش گلاسر استفاده شد و در ابتدا، تمامی عوامل کلیدی استخراج شده از مطالعات، به عنوان کد در نظر گرفته شدند و سپس با لحاظ کردن مفاهیم کدها، مقایسه صورت گرفت و بر پایه اشتراک، دسته‌بندی انجام شد [۱۶]. در این گام ابتدا کدی برای عوامل هم دسته از مطالعات قبلی در نظر گرفته می‌شود، سپس با توجه به مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته بندی می‌گردند و به این ترتیب مفاهیم پژوهش‌ها شناسایی می‌شوند. بر اساس تجزیه و تحلیل



رفاه عاطفی: تعادل کار و زندگی، حمایت روانی و روانشناختی، مدیریت استرس، ایجاد فرصت‌های اجتماعی، احساس ارتباط و تعلق به سازمان، فرصت‌های کاری از راه دور، ارائه خدمات مشاوره و غنی سازی عاطفی و ارائه آموزش مهارت‌های زندگی. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات محسنی و همکاران با موضوع ارزیابی و پایش سلامت کارکنان نیروی انتظامی با استفاده از مدل مدیریت حرفه‌ای سلامت همسو است.

رفاه اجتماعی: ارتباطات اجتماعی، توسعه حرفه‌ای، امکانات تفریحی، تسهیلات درمانی و مراقبت‌های پزشکی. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات گذشته همسو است.

رفاه شغلی: شرایط کاری مناسب، محیط کاری سالم، تسهیلات ایاب و ذهاب، تسهیلات ورزشی، ارزش‌های شغلی، امنیت، مستمری و طرح‌های زایمان. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات قنبری و همکاران با موضوع رابطه سواد سلامت با وضعیت سلامت کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی گیلان همسو است.

رفاه حقوقی: حقوق مالکیت مادی و معنوی، حقوق کاری، حقوق مصرف‌کنندگان، حفظ و تقویت وضعیت حقوقی و حمایت نظارتی. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات درویشی و همکاران با موضوع رویکرد چند بعدی به بهزیستی ذهنی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ایلام) همسو است.

لذا با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات در راستای این مطالعه شامل موارد زیر است:

- برنامه‌های تناسب اندام: ارائه برنامه‌های ورزشی و تناسب اندام برای کارکنان به منظور افزایش سلامت و انرژی آن‌ها.

- ارائه خدمات پزشکی: ایجاد دسترسی آسان به خدمات پزشکی، ارائه مشاوره‌های پزشکی و روانشناسی به کارکنان برای حفظ سلامتی و افزایش رفاه آن‌ها.

- ایجاد محیط کاری سالم: ایجاد محیط کاری با تهویه مناسب، نورپردازی مناسب و ایمنی بالا به منظور حفظ سلامتی کارکنان.

نیاز بر اساس هدف اصلی که شناسایی عوامل رفاه و سلامت کارکنان می‌باشد؛ شناسایی شد. ترکیب یافته‌ها پس از اعمال نظر خبرگان دانشگاه (۵ تن از خبرگان و اساتید) در ۶ بعد و ۳۸ مولفه طبقه بندی شده است. پس از انجام دادن مراحل هفت گانه فراترکیب، داده‌های کدگذاری شده دسته بندی و مدل مفهومی عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان طراحی شد.

بدین ترتیب، در این پژوهش بستری فراهم شد که یافته‌های مطالعات مختلف در کنار یکدیگر قرار گرفتند و در قالب الگویی مرحله ای، ارائه شدند. در واقع، ادعاهای مندرج در مطالعات مختلف، تقریباً در راستای یکدیگر بودند و تناقضی با یکدیگر نداشتند (به نوعی مکمل و پشتیبان یکدیگر نیز بودند)، در نتیجه، این انگیزه به وجود آمد که عوامل بسیار مهمی که در ۵۳ مقاله به صورت پراکنده به آنها اشاره شده بود (از میان ۶ بعد و ۳۸ مقوله شناسایی شده)، در قالب الگویی که نشان دهنده عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان باشند، گنجانده شوند.

### نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی الگوی عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان بوده است که بر اساس نتایج حاصل از به کارگیری روش فراترکیب و استفاده از الگوی ساندولوسکی و باروسو و بررسی مطالعات گذشته (۵۳ مقاله)، ۶ بعد و ۳۸ مقوله شناسایی شدند که عبارتند از:

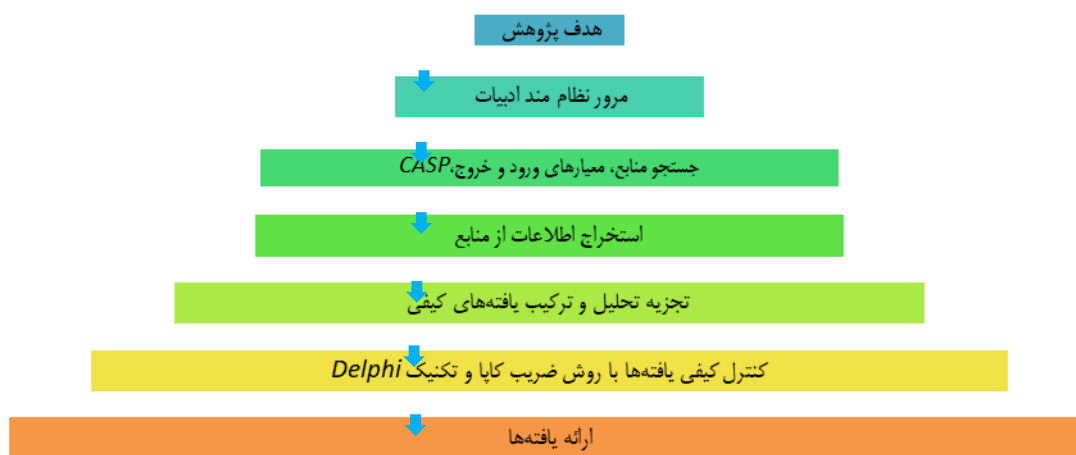
رفاه جسمانی: سلامت فیزیکی، ایمنی و بهداشت، ورزش و تغذیه سالم؛ آسایش فیزیکی، انعطاف پذیری فیزیکی. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات محمدی و همکاران با موضوع نقش خوش‌بینی در محیط کار با سلامت روانی کارکنان بانک رفاه استان بوشهر همسو است.

رفاه مالی: حقوق و دستمزد؛ مزایا و پاداش؛ افزایش درآمد؛ انعطاف پذیری مالی و تسهیلات مسکن. نتایج این یافته‌ها با تحقیقات معینی و همکاران با موضوع تحقیق سطح سواد سلامت کارکنان حوزه معاونت بهداشتی از عوامل اجتماعی تعیین کننده سلامت همسو است.

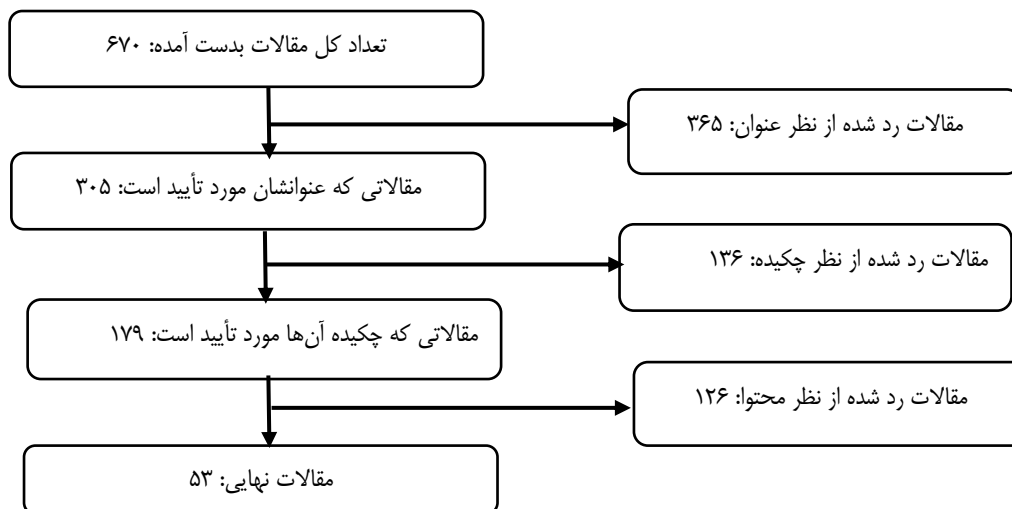
با توجه به این عناصر، الگوی مناسب برای ارتقاء رفاه و سلامت کارکنان باید از ترکیب موارد فوق تشکیل شده و به منظور ارتقاء کلیت سلامت و رفاه کارکنان توسعه یابد. هم چنین محدودیت زمانی یکی از مهم‌ترین محدودیت‌ها در رابطه با پژوهش حاضر بود؛ چرا که ماهیتاً پژوهش کیفی از نوع فراترکیب به زمان نسبتاً زیادی نیاز دارند.

– برنامه‌های توانمندسازی و آموزشی: ارائه برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی برای کارکنان به منظور افزایش دانش و مهارت‌های آن‌ها در زمینه‌های مختلف.

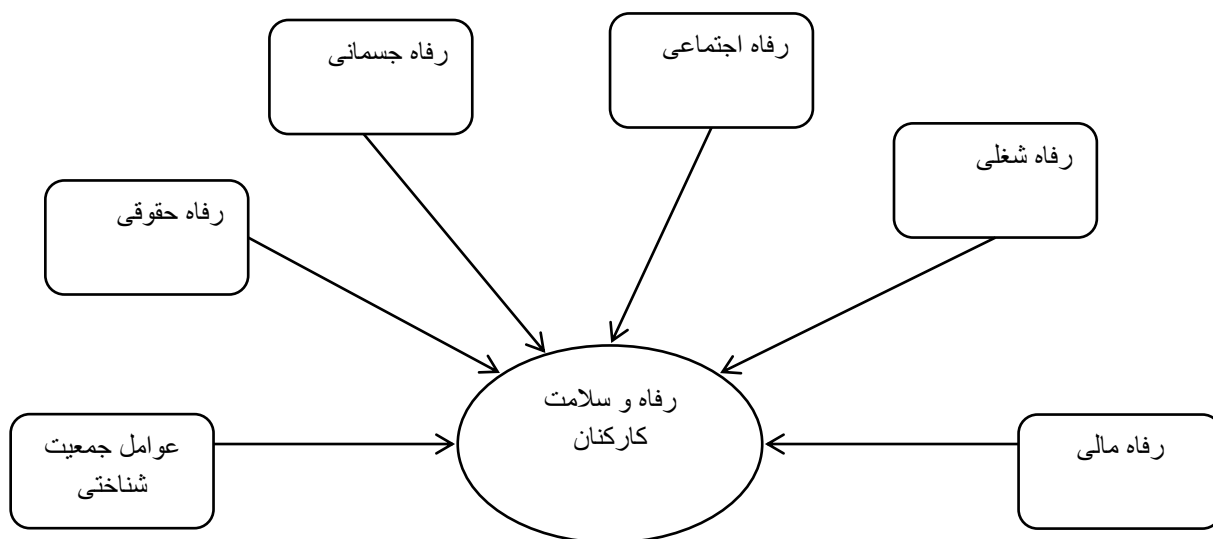
– ایجاد تعادل کار و زندگی: ارائه برنامه‌ها و سیاست‌ها برای ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای کارکنان به منظور حفظ روانی و جس می‌آن‌ها.



شکل ۱ – روند کلی فراترکیب بر اساس مدل سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)



شکل ۲ – خلاصه‌ای از فرایند غربال مقالات (یافته‌های تحقیق)



شکل ۳ - طراحی مدل رفاه و سلامت کارکنان

جدول ۱ - تعریف پرسش اصلی پژوهش

مؤلفه‌ها	تنظیم پرسش
چه چیزی؟ (پرسش مورد مطالعه)	شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفاه و سلامت کارکنان
چه کسی؟ (جامعه مورد مطالعه)	چندین پایگاه داده معتبر مورد بررسی قرار گرفته است
چه وقت؟ (محدودیت زمانی)	مقالات انگلیسی در بازه ۲۰۱۰ الی ۲۰۲۳ میلادی مقالات فارسی در بازه ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۲ شمسی
چگونگی؟ (روش گردآوری اطلاعات)	تحلیل اسنادی

جدول ۲ - واژگان کلیدی پژوهش

فارسی	انگلیسی
رفاه کارکنان	staff welfare
سلامت کارکنان	staff's health
رفاه شغلی	Job well-being
سلامت شغلی	Occupational health

جدول ۳ - معیارهای ورود و خروج مطالعات

معیار	ورود	خروج
جمعیت	تمام مطالعات	-
پدیده مورد نظر	مقالات مرتبط با رفاه کارکنان سلامت کارکنان رفاه شغلی سلامت شغلی	مقالات غیرمرتبط با رفاه کارکنان سلامت کارکنان رفاه شغلی سلامت شغلی
زمینه	بدون محدودیت	بدون محدودیت
تاریخ انتشار	از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ مقالات انگلیسی؛ از سال ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲ مقالات فارسی.	مقالات قبل از سال ۲۰۱۰ مقالات انگلیسی؛ مقالات قبل از ۱۳۹۱ مقالات فارسی.
زبان	انگلیسی و فارسی	زبان‌هایی به جز زبان انگلیسی و فارسی
نوع مطالعه	مقالات علمی پژوهشی و علمی ترویجی	مقالات علمی - تخصصی، کنفرانسی، کتاب‌ها و یادداشت‌ها
در دسترس بودن	مقالات دارای چکیده و متن کامل	مقالات بدون چکیده یا متن کامل

جدول ۴ - چک لیست ارزیابی مقالات (روش برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی)

معیارها/ کد مقاله	اهداف تحقیق	منطق روش	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	تجزیه و تحلیل	بیان نتایج	ارزش تحقیق	جمع
۱	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۳	۴	۴۴
۲	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۳	۴۴
۳	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴۷
۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۳	۴	۵	۴۵
۵	۳	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۴	۴۴
۶	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴۶
۷	۴	۵	۵	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۴۲
۸	۴	۴	۵	۴	۴	۳	۳	۴	۴	۲	۳۶
۹	۴	۴	۳	۴	۴	۵	۳	۵	۵	۴	۴۱
۱۰	۵	۵	۵	۵	۳	۵	۵	۳	۴	۵	۴۵
۱۱	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴۴
۱۲	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴۰
۱۳	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴۵
۱۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۳	۵	۴۳
۱۵	۵	۴	۵	۳	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴۲
۱۶	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۳	۵	۴	۴	۴۲

۴۳	۵	۳	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۱۷
۴۲	۳	۵	۵	۵	۵	۴	۳	۵	۴	۳	۱۸
۴۲	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۱۹
۴۵	۵	۳	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۲۰
۴۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۲۱
۴۵	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۲۲
۴۲	۴	۴	۵	۳	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۲۳
۴۰	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۲۴
۴۲	۵	۴	۴	۳	۳	۵	۴	۵	۴	۵	۲۵
۴۴	۴	۵	۵	۳	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۲۶
۴۶	۴	۵	۴	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۲۷
۴۴	۳	۴	۴	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۲۸
۴۱	۲	۳	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۲۹
۴۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۳۰
۴۶	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۳۱
۴۵	۵	۵	۴	۳	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۳۲
۲۴	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۲	۲	۳	۲	۳۳
۴۷	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۳۴
۴۴	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۳۵
۴۸	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۳۶
۴۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۳۷
۴۶	۳	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۳۸
۳۲	۳	۵	۵	۲	۵	۳	۲	۲	۳	۲	۳۹
۴۳	۵	۵	۳	۴	۳	۵	۵	۴	۴	۵	۴۰
۴۲	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴۱
۴۵	۵	۳	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴۲
۴۱	۵	۴	۳	۴	۴	۳	۵	۵	۵	۳	۴۳
۴۵	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴۴
۴۲	۲	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴۵
۴۵	۳	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴۶
۴۴	۴	۵	۲	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۴۷
۴۲	۴	۴	۳	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴۸

۴۲	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۵	۴	۴	۴۹
۴۳	۳	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵۰
۴۵	۴	۳	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵۱
۴۲	۳	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵۲
۴۵	۳	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۵۳

جدول ۵ - خلاصه ای از پژوهش‌های انتخاب شده

ردیف	نویسنده/سال	عنوان	نتایج
۱	هوشمندی و همکاران (۱۴۰۲)	ارائه مدل ارتقای سواد سلامت کارکنان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد	درک کارکنان، نیازهای بهداشتی، نیازهای اجتماعی - فرهنگی، خومراقبتی پیشگیرانه
۲	پورشهبابی و سپاهیان (۱۴۰۲)	بررسی تاثیر مولفه‌های رهبری تحول آفرین بر رفاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان	تسهیلات ایاب و ذهاب؛ تسهیلات فرهنگی، ورزشی و گردشگری. تسهیلات درمانی و بیمه ای.
۳	رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)	فرا تحلیل پیامدهای نگرشی و رفتاری خط مشی گذاری‌های رفاهی کارکنان	انواع تسهیلات رفاهی: تسهیلات قانونی، تسهیلات اختیاری یا داوطلبانه. پیامدهای خط مشی‌های رفاهی: تعادل فیزیکی و روان شناختی، ایجاد علاقه و توجه بیشتر کارکنان، افزایش انرژی و تلاش، ارتقای روابط سالم، حفظ آرامش، کاهش مشکلات اجتماعی. عوامل موثر بر خط مشی‌های رفاهی: تعهد؛ نگهداشت؛ دل‌بستگی؛ رضایت؛ انگیزه؛ عملکرد.
۴	مرداسی و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی الگوی سوت زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی،	ساختار سازمانی، تضمین پیشرفت، مشارکت با دیگران، گشودگی و شفافیت، پرورش و اختیار، بازخورد، آمادگی تغییر و اعتماد سازمانی
۵	ماله میرچگینی (۱۴۰۱)	بررسی نقش رفاه کارکنان و ضریب ایمنی بر روی تعهد کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین	پاداش و مزایا، وثاقت و راستگویی با کارکنان، حفظ حرمت و احترام، طرح‌های زایمان، مرخصی درمانی.
۶	احمدی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی نقش مدیریت استراتژیک در ایجاد سازگاری و رفاه کارکنان برای تعالی سازمان	رفاه کارکنان، تعالی سازمانی؛ امنیت کارکنان؛ سلامت کارکنان، تسهیلات مسکن، تسهیلات ایاب و ذهاب
۷	تابع افشار و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی نقش چیدمان محیط‌های کاری بر سلامت کارکنان	عوامل موثر در چیدمان داخلی؛ جانمایی، ارگونومی، روشنایی، کیفیت هوای داخلی، دما، سبک طراحی و نظافت. حفظ حریم خصوصی؛ رعایت کنترل فردی؛ دستیابی به یک محیط داخلی سالم؛ چیدمان محیط و اتاق‌های شخصی؛ سالن پلان باز.
۸	ایمانی و همکاران (۱۳۹۹)	تاثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان	عملکرد شغلی؛ کامیابی در کار؛ سلامت روانی.
۹	مهاجری و همکاران (۱۳۹۹)	چالش‌های سلامت و رفاه کارگران در بخش بالادستی صنعت نفت و گاز	مهم‌ترین خطرات: خطرات فیزیکی، شیمیایی و زیستی. ریسک‌های بهداشتی، سلامت پرسنل، برنامه‌های آموزشی، تحلیل حوادث،
۱۰	محمدی و همکاران (۱۳۹۹)	نقش خوش بینی در محیط کار با سلامت روان شناختی کارکنان بانک رفاه استان بوشهر	خوش بینی؛ احساسات مثبت؛ سلامت روان شناختی؛
۱۱	طباطبایی باقی و محمدی عزیزآبادی (۱۳۹۹)	بررسی اثر استراتژی‌های مدیریت ظرفیت بر رفاه کارکنان در شرکت سنگ آهن مرکزی ایران	استراتژی‌های مدیریت ظرفیت رفاهی؛ اضافه کاری، نوع قرارداد، نیمه وقت یا تمام وقت بودن و نوع شفیت کاری کارکنان
۱۲	معینی و همکاران (۱۳۹۹)	سطح سواد سلامت کارکنان حوزه معاونت بهداشتی از تعیین کننده‌های اجتماعی سلامت	حمایت اجتماعی، سرمایه اجتماعی، درک و سواد سلامت.

۱۳	خانه شناس و همکاران (۱۳۹۸)	تاثیر الگوهای طراحی بیوفیلیک بر سلامتی و رفاه کارکنان،	بهبود رفاه انسانی؛ عملکرد کارکنان؛ کاهش استرس
۱۴	محسنی و همکاران (۱۳۹۸)	ارزیابی و پایش سلامت کارکنان انتظامی با استفاده از الگوی مدیریت سلامت حرفه ای	سلامت فردی کارکنان، سلامت شغلی کارکنان، سلامت محیط کار، سلامت نیروی انسانی.
۱۵	علیان عجم و قاسمی زاده (۱۳۹۸)	طراحی مدل فرایند مدیریت سلامت کارکنان در بیمارستان	مدیریت قوانین و الزامات؛ شناسایی عوامل زیان آور محیطی؛ مدیریت حوادث؛ مدیریت ایمنی کارکنان؛ اقدامات پیشگیرانه. بهبود کیفیت سلامت و بهداشت حرفه ای.
۱۶	امیرنژاد و ازدری (۱۳۹۷)	بررسی رابطه علی رفاه کارکنان با چابکی سازمانی	رفاه کارکنان؛ تسهیلات درمانی و بیمه ای؛ تسهیلات ایاب و ذهاب؛ تسهیلات مسکن؛ تسهیلات فرهنگی، ورزشی و گردشگری؛ کمک هزینه‌ها.
۱۷	خوراکیان و همکاران (۱۳۹۶)	سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات	اهمیت و ارزش نظام پیشنهادات در نزد کارکنان؛ بهبود وضعیت انگیزشی کارکنان؛ ارائه پیشنهادهای خلاقانه. بهبود وضعیت مشارکت؛ تحریک قدرت خلاقیت کارکنان؛ بهره‌گیری از سرمایه فکری.
۱۸	قنبری و همکاران (۱۳۹۵)	ارتباط سواد سلامت با وضعیت سلامت کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی گیلان.	وضعیت بیمه و رفاه ذهنی
۱۹	اسکو و همکاران (۱۳۹۵)	تاثیر سبک رهبری بر رفاه کارکنان	امنیت و سلامت؛ پاداش مشروط؛ اقتصاد و خانواده؛ ملاحظات فرد، نفوذ آرمانی.
۲۰	درویشی و همکاران (۱۳۹۵)	رویکرد چند بعدی به رفاه ذهنی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ایلام)	رضایتمندی تابعی از: حقوق و مزایا؛ پاداش؛ محیط زندگی؛ سلامت محیط کاری، صداقت و راستگویی.
۲۱	برهانی و هادی‌زاده مقدم (۱۳۹۵)	عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان	طراحی شغلی؛ بازخورد شغل، هویت کار، اهمیت وظیفه، گوناگونی مهارت، استقلال. فعالیتهای مدیریت منابع انسانی؛ استخدام و جذب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات. رفاه کارکنان؛ رفاه روانی، رفاه کاری، رفاه ذهنی.
۲۲	سوتر و همکاران (۲۰۲۳)	تجربیات مدیران کسب و کارهای کوچک و خرد در پاسخگویی به کارکنان دارای مشکلات سلامت روان	کارکنان با مشکلات سلامت روان ظاهر می‌شوند: - علل فردی در مقابل جمعی. - اعتماد در مقابل احتیاط. - علل غیر رس می‌در مقابل رسمی.
۲۳	آنیثا و همکاران (۲۰۲۳)	مطالعه تطبیقی در مورد سیاست‌ها و عملکردهای رفاهی شرکت‌های فناوری اطلاعات کارکنان و خصوصی کارمندان بانک	محیط و امکانات؛ تسهیلات روانی-عاطفی.
۲۴	ایرواین و هاگر (۲۰۲۳)	مفهوم سازی اجتماعی در سلامت روان و قابلیت کار: پیامدهای چارچوب بندی پزشکی در سیستم رفاه بریتانیا	درک دقیق تجربه‌های زندگی یک مدعی از پریشانی تعیین معنادار راه‌های خاصی که بر ظرفیت آنها برای کار تأثیر می‌گذارد، شناسایی طیف چند وجهی موانع (و نیازهای حمایتی مرتبط) که ممکن است یک فرد در رابطه با حرکت به سمت شغل داشته باشد. ارزیابی جامع تر از ظرفیت کاری؛ شرایط شخصی، اجتماعی و اقتصادی. درک توانایی کاری
۲۵	تیلییمان (۲۰۲۲)	مشوق‌ها و تحریف‌های کارفرما در طراحی بیمه سلامت: پیامدها برای رفاه و هزینه‌ها	نقش شخصیت؛ انتظارات شغلی؛ سبک‌های مقابله؛ تجربیات ذهنی کارکنان؛ آموزش و حمایت کارکنان.
۲۶	پاجرین و همکاران (۲۰۲۲)	تأثیر سیستم دستمزد، محیط کار و مزایای رفاهی بر بهره‌وری کار کارکنان	سیستم دستمزد، محیط کاری و کمک هزینه رفاهی
۲۷	باندارا و همکاران	رفاه کارکنان و رضایت شغلی در صنعت هتلداری	رفاه جسمانی، رفاه مالی، رفاه عاطفی، رفاه اجتماعی، رفاه شغلی و

رفاه حقوقی	سریلانکا	(۲۰۲۲)	
تعادل کار و زندگی، حمایت روانی و روانشناختی، مدیریت استرس، ایجاد فرصت‌های اجتماعی.	بهبودی عاطفی در میان کارکنان دولتی: دیدگاه مقایسه‌ای	لهات و اوفک(۲۰۲۲)	۲۸
مهارت جسمی و روانی، آمادگی، روحیه و اثربخشی عمومی کارگر	یک مطالعه تجربی در مورد امکانات رفاهی کارکنان در بیمارستان‌های مادورای	آراسو (۲۰۲۲)	۲۹
پاداش و مزایا؛ ایجاد انگیزه برای کارکنان؛ خدمات رفاهی، ارائه خدمات درمانی.	تاثیر پاداش و انگیزه بر عملکرد کارکنان	عصریانی و همکاران (۲۰۲۰)	۳۰
ایجاد انگیزه برای کارکنان؛ پاداش و مزایا؛ شفافیت؛	تاثیر دستمزد و تسهیلات رفاهی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری کارکنان	آلام و همکاران (۲۰۲۰)	۳۱
توازن کار و زندگی؛ ارائه مرخصی؛ ارائه فعالیت‌های تفریحی؛ ارتقاء حرفه‌ای.	بررسی امکانات رفاهی کارکنان و تاثیر آن بر انگیزه و بهره‌وری	کار و کوتکار(۲۰۲۰)	۳۲
برنامه‌های آموزشی؛ توسعه حرفه‌ای کارکنان، افزایش مهارت کارکنان، طرح‌های زایمان، حقوق و دستمزد منصفانه؛	تاثیر تعادل کار و زندگی بر انگیزه کاری با توجه به میانجی رضایت شغلی	علی فتحیحا و همکاران (۲۰۲۱)	۳۳
حمایت از سلامتی، رفاه جسمی و روانی، برنامه‌های ورزشی، مشاوره روان شناختی، خدمات پزشکی	انگیزه کاری و پاداش برای حمایت از عملکرد کارکنان	اوکتاری و همکاران (۲۰۲۱)	۳۴
حقوق مالکیت مادی و معنوی، حقوق کاری، حقوق مصرف‌کنندگان و حفظ و تقویت وضعیت حقوقی	اثرات رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان در خدمات قضایی کنیا	موانیکی و همکاران (۲۰۲۱)	۳۵
نوآوری کارکنان، افزایش کارایی، تاثیرات مثبت رفاه کارکنان	تاثیر رفاه کارکنان بر عملکرد نوآوری: شواهدی از شرکت‌های تولیدی چین	وی و همکاران (۲۰۲۰)	۳۶
دستمزد و مزایا، تسهیلات رفاهی، انگیزه کاری کارکنان، بهره‌وری کارکنان	اثرات دستمزد و تسهیلات رفاهی بر بهره‌وری کارکنان: نقش واسطه‌ای انگیزه کاری کارکنان	آلام و همکاران (۲۰۲۰)	۳۷
حقوق و دستمزد؛ مزایا و پاداش؛ افزایش درآمد؛ مدیریت مالی؛ انعطاف پذیری مالی.	سوالات و سیاست‌های راه حل کارکنان در مدیریت رفاه کارکنان	وانگ (۲۰۱۹)	۳۸
سلامت فیزیکی، ایمنی و بهداشت، ورزش و تغذیه سالم؛ آسایش فیزیکی، انعطاف پذیری فیزیکی، ساعات کاری انعطاف پذیر و بهبود رفاه جسمانی.	چگونه کار عاطفی بر ادراک کارکنان از رفاه تأثیر می‌گذارد؟	یائو و همکاران (۲۰۱۹)	۳۹
حقوق و مزایا، محیط کار، ارتقا حرفه‌ای؛ پاداش؛ حمایت از کارکنان.	رابطه بین امکانات رفاهی در محل کار و عملکرد کارکنان	لومیتی و همکاران (۲۰۱۸)	۴۰
تشویق کارکنان؛ رعایت احترام؛ حمایت از سلامتی؛ رفاه جسمی و روانی کارکنان.	رابطه بین امکانات رفاهی در محل کار و عملکرد کارکنان	موری و همکاران (۲۰۱۸)	۴۱
ارتقا کارکنان؛ ارائه فرصت‌ها و برنامه‌های آموزشی، افزایش مهارت‌های کارکنان، ارائه فعالیت‌های تفریحی و مراقبت از کودکان؛	تاثیر برنامه‌های رفاه کارکنان بر عملکرد کارکنان	وایتو و همکاران (۲۰۱۷)	۴۲
ارتباطات اجتماعی، حمایت از تعادل کار و زندگی، توسعه حرفه‌ای، فرصت‌های اجتماعی، حمایت از تنوع و انصاف، ایجاد ساعت‌های کاری انعطاف پذیر، ارتباطات سازنده بین کارکنان.	نگاهی به امکانات رفاهی کارکنان و کارایی کارکنان	پاترو و کاماکولا (۲۰۱۶)	۴۳
پریشانی مالی؛ اشتغال؛ رشد.	مشکلات مالی، رفاه کارکنان و کارآفرینی در میان SMEها	اینکوه(۲۰۱۶)	۴۴
مسائل سلامت کارکنان؛ افزایش استرس؛ افزایش مسئولیت‌ها؛ خواسته‌ها و فشار بر کارگران.	مشکلات اولیه مرتبط با سلامت و رفاه کارکنان که هنگام اجرای پروژه‌های تولید ناب مشاهده می‌شود	رامپاسو و همکاران (۲۰۱۷)	۴۵
غنی سازی زندگی کارکنان، دستمزد پرداختی، شاد نگه داشتن، آسایش و بهبود کارکنان،	بررسی اقدامات رفاهی کارکنان با اشاره به صنعت فناوری اطلاعات	لالیتا و پریانکا(۲۰۱۴)	۴۶
اقدامات مختلف رفاهی؛	مطالعه بر روی تسهیلات رفاهی کارکنان و تأثیر آن بر کارایی کارکنان	تیواری(۲۰۱۴)	۴۷
طرح‌های زایمان، مستمری، مسکن، پزشکی، دسترس پذیری امکانات تفریحی، بهبود کیفیت ارائه محصولات و خدمات،	اهمیت رفاه و عملکرد کارکنان	لگات و همکاران (۲۰۱۴)	۴۸



۴۹	سرینواس (۲۰۱۳)	مطالعه ای در مورد تسهیلات رفاهی کارکنان	غنی سازی رفاه کارکنان، روحیه و کارایی کارگر، کارایی ذهنی، اقدامات رفاهی و اثربخشی و بهره‌وری
۵۰	لی و همکاران (۲۰۱۳)	ساعات کار طولانی و رفاه عاطفی در کارکنان صنعت تولید کره	احساس ارتباط و تعلق به سازمان، فرصت‌های کاری از راه دور، ارائه خدمات مشاوره و ارائه آموزش مهارت‌های زندگی.
۵۱	تتی و همکاران (۲۰۱۳)	اثربخشی طرح‌های رفاه کارکنان: تفاوت‌های پروفایل‌های حرفه‌ای خاص	حقوق و مزایا؛ دستمزد منصفانه؛ مزایای اجتماعی مانند بیمه؛ محیط کار سالم و ایمن، محیط کار دوستانه؛ امکانات رفاهی مانند سرویس بهداشتی، آشپزخانه و فضای استراحت.
۵۲	عجلا (۲۰۱۲)	تأثیر محیط کار بر رفاه، عملکرد و بهره‌وری کارگران	شرایط کاری مناسب، تعادل کار و زندگی، فرصت‌های پیشرفت، حقوق و مزایا، رهبری و مدیریت و ارزش‌های شغلی
۵۳	بویاس و واند (۲۰۱۰)	سرمایه اجتماعی مبتنی بر اشتغال، استرس شغلی و فرسودگی کارکنان: یک مدل ساختاری کارکنان رفاه	حمایت نظارتی، تعهد سازمانی، نفوذ، اعتماد، استرس شغلی، کاهش استرس شغلی.

## جدول ۶ - ترکیب و دسته بندی مولفه‌ها

ابعاد	مولفه	منابع
رفاه جسمانی	سلامت فیزیکی،	تیواری (۲۰۱۴)، یائو و همکاران (۲۰۱۹)، آراسو (۲۰۲۲)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)
	ایمنی و بهداشت،	یائو و همکاران (۲۰۱۹)، علیان عجم و قاسمی زاده (۱۳۹۸)، مهاجری و همکاران (۱۳۹۹)
	ورزش و تغذیه سالم؛	یائو و همکاران (۲۰۱۹)، مهاجری و همکاران (۱۳۹۹)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۹)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)
	آسایش فیزیکی،	سوتر و همکاران (۲۰۲۳)
	انعطاف پذیری فیزیکی،	تیواری (۲۰۱۴)، یائو و همکاران (۲۰۱۹)
رفاه مالی	حقوق و دستمزد؛	اینکوه (۲۰۱۶)، تتی و همکاران (۲۰۱۳)، عجلا (۲۰۱۲)، وانگ (۲۰۱۹)، آلام و همکاران (۲۰۲۰)، علی فتحیحا و همکاران (۲۰۲۱)، باندارا و همکاران (۲۰۲۲)، پاجرین و همکاران (۲۰۲۲)، درویشی و همکاران (۱۳۹۵)، طباطبایی بافقی و محمدی عزیزآبادی (۱۳۹۹)، ماله میرچگینی (۱۴۰۱)
	مزایا و پاداش؛	وانگ (۲۰۱۹)، علی فتحیحا و همکاران (۲۰۲۱)، آلام و همکاران (۲۰۲۰)، عسریانی و همکاران (۲۰۲۰)، برهانی وهادیزاده مقدم (۱۳۹۵)، درویشی و همکاران (۱۳۹۵)، ماله میرچگینی (۱۴۰۱)
	افزایش درآمد؛	وانگ (۲۰۱۹)، درویشی و همکاران (۱۳۹۵)
	انعطاف پذیری مالی.	آراسو (۲۰۲۲)
	تسهیلات مسکن	امیرنژاد و ازدری (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۴۰۰)، احمدی و همکاران (۱۴۰۲)، پورشهبابی و سپاهیان (۱۴۰۲)
	تعادل کار و زندگی،	سرینواس (۲۰۱۳)، عجلا (۲۰۱۲)، پاترو و کاماکولا (۲۰۱۶)، لهات و اوفک (۲۰۲۲)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)
	حمایت روانی و روانشناختی،	لالیتا و پریانکا (۲۰۱۴)، ایرواین وهاگر (۲۰۲۳)، معینی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۹)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)
مدیریت استرس،	رامپاسو و همکاران (۲۰۱۷)، بویاس و واند (۲۰۱۰)، لهات و اوفک (۲۰۲۲)، خانه شناس و همکاران (۱۳۹۸)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)	
ایجاد فرصت‌های اجتماعی.	سرینواس (۲۰۱۳)	

لهات و اوفک (۲۰۲۲)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، رضایی منش و همکاران (۱۴۰۱)	احساس ارتباط و تعلق به سازمان،	
تیواری (۲۰۱۴)، لی و همکاران (۲۰۱۳)	فرصت‌های کاری از راه دور،	
لالیتا و پریانکا (۲۰۱۴)، تیواری (۲۰۱۴)، سرینیواس (۲۰۱۳)، لی و همکاران (۲۰۱۳)، لهات و اوفک (۲۰۲۲)، اوکتاری و همکاران (۲۰۲۱)، آنبثا و همکاران (۲۰۲۳)	ارائه خدمات مشاوره و غنی سازی عاطفی	
علی فتحیحا و همکاران (۲۰۲۱)، تیلیمان (۲۰۲۲)، برهانی وهادیزاده مقدم (۱۳۹۵)	ارائه آموزش مهارت‌های زندگی.	
پاترو و کاماکولا (۲۰۱۶)	ارتباطات اجتماعی،	رفاه اجتماعی
پاترو و کاماکولا (۲۰۱۶)، خوراکیان و همکاران (۱۳۹۶)	توسعه حرفه ای،	
پاترو و کاماکولا (۲۰۱۶)، ایرواین وهاگر (۲۰۲۳)		
لگات و همکاران (۲۰۱۴)، تتی و همکاران (۲۰۱۳)، آلام و همکاران (۲۰۲۰)، کار و کوتکار (۲۰۲۰)، عصریانی و همکاران (۲۰۲۰)	امکانات تفریحی	
تتی و همکاران (۲۰۱۳)، قنبری و همکاران (۱۳۹۵)، محسنی و همکاران (۱۳۹۸)، پورشهبی و سپاهیان (۱۴۰۲)	تسهیلات درمانی	
اوکتاری و همکاران (۲۰۲۱)، محسنی و همکاران (۱۳۹۸)، ماله میرچگینی (۱۴۰۱)، هوشمندی و همکاران (۱۴۰۲)	مراقبت‌های پزشکی	
وی و همکاران (۲۰۲۰)	شرایط کاری مناسب	رفاه شغلی
کار و کوتکار (۲۰۲۰)، پاجرین و همکاران (۲۰۲۲)، آنبثا و همکاران (۲۰۲۳)، درویشی و همکاران (۱۳۹۵)، علیان عجم و قاسمی زاده (۱۳۹۸)، تابع افشار و همکاران (۱۴۰۰)	محیط کاری سالم	
امیرنژاد و اژدری (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۴۰۰)، پورشهبی و سپاهیان (۱۴۰۲)	تسهیلات ایاب و ذهاب	
عجلا (۲۰۱۲)، امیرنژاد و اژدری (۱۳۹۷)، پورشهبی و سپاهیان (۱۴۰۲)	تسهیلات ورزشی	
عجلا (۲۰۱۲)، مرداسی و همکاران (۱۴۰۱)	ارزش‌های شغلی	
اسکو و همکاران (۱۳۹۵)	امنیت	
لگات و همکاران (۲۰۱۴)	مستمری	
لگات و همکاران (۲۰۱۴)، علی فتحیحا و همکاران (۲۰۲۱)، ماله میرچگینی (۱۴۰۱)	طرح‌های زایمان	
موانیکی و همکاران (۲۰۲۱)	حقوق مالکیت مادی و معنوی،	رفاه حقوقی
موانیکی و همکاران (۲۰۲۱)	حقوق کاری،	
موانیکی و همکاران (۲۰۲۱)	حقوق مصرف کنندگان	
موانیکی و همکاران (۲۰۲۱)	حفظ و تقویت وضعیت حقوقی	
بویاس و واند (۲۰۱۰)	حمایت نظارتی	

جدول ۷ - کدگذاری شاخص کاپا

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبره دیگر	بله	A=4	B=0	4
	خیر	C=1	D=1	2
	مجموع	5	1	6

**Reference:**

- 1- Ahmadi, Haider.; Rajabpour, Ibrahim.; Ahmadi Doqzlu, Sara. Investigating the role of strategic management in creating adaptability and employee well-being for organizational excellence, sustainable human resource management, 2021; 3(5): 51-64.
- 2- Esco, Zubaydah.; Pir Alalai, Nasim.; Yazdan Panah, Ahmad Ali. The effect of leadership style on employee well-being, Educational Leadership Research, 2015; 2(8): 71-95.
- 3- Amirnejad, Qanbar.; Torpedo, Jaleh. Investigating the causal relationship between employee well-being and organizational agility, Industrial and Organizational Psychology Studies, 201; 5(1): 53-64.
- 4- Imani, Hossein.; Qolipour, Arin.; Seyedjavadin, Reza. The effect of success at work on job performance and mental health of employees, Organizational Culture Management, 2015; 14(3): 829-847.
- 5- Burhani, Tahmina.; Hadizadeh Moghadam, Akram. Factors affecting employees' subjective well-being, Public Management Perspectives, 2015; 7(3): 85-103.
- 6- Porshahabi, Vahid.; Sepahian, Nawab. Investigating the impact of transformational leadership components on the welfare of employees of Islamic Azad University, Zahedan Branch, Innovative Management, 2023; 3(1): 55-64.
- 7- Afshar Solmaz Tabi, Sahar Storm, Arash Asl Thaghafi. Investigating the role of workplace layout on employees' health: sick building syndrome. Ergonomics Magazine, 2021; 9(4):199-210.
- 8- Homemaker, Phryn.; Habibi, Peymaneh.; Zakarian, Abulfazl. The impact of biophilic design patterns on the health and well-being of employees, Quarterly of the Ergonomics and Human Factors Engineering Association, 2018; 7(4): 1-11.
- 9- Dohaviyan, Alireza.; Maharti, Yaqoob.; Heshmati, Mohammad Rasool. Health and mental well-being of employees in the emergence of creative and innovative behavior through the system of suggestions, initiative and creativity in human sciences, 2016; 4(1): 1-27.
- 10- Darvishi, Bagher.; Omid, Mehdi.; Immaculate, angel. A multidimensional approach to subjective well-being (case study of Ilam University employees), Economic Modeling, 2015; 10(4): 75-100.
- 11- Rezaei Menesh, Behrouz.; Roudsaz, Habib.; Seyed Naqvi, Mir Ali.; Rahimian, Mohammad. Meta-analysis of attitudinal and behavioral consequences of employee welfare policies, Administrative Law, 2022; 10(33): 135-162.
- 12- Tabatabaei Bafghi, Mohammad.; Mohammadi Azizabadi, Mohammad. Investigating the effect of capacity management strategies on employees' well-being in Central Iron and Steel Company of Iran, Management Science Research, 2019; 2(19): 63-81.
- 13- Ghanbari, Atefeh. Fardis Rahmatpour, Melahat Khalili, Fatemeh Berari. The relationship between health literacy and the health status of administrative staff of Gilan University of Medical Sciences. Health system research; 2015; 12(3): 381-387.
- 14- Alian Ajam, Shahnaz, Ghasemizad, Alireza. Designing the process model of employee health management in the hospital, Qom University of Medical Sciences, 2018; 13(9): 53-68.
- 15- Maleh Mirchgini, Farmarz. Examining the role of employee welfare and safety factor on the commitment of employees from Qazvin Mohammadi

- Fire Department, New Research Approaches to Management and Accounting, 2021; 6(21): 1551-1560.
- 16- Mohseni, Hamid.; Mohammadzadeh, Khalil.; Hosseini, Mojtaba. Assessing and monitoring the health of law enforcement personnel using the professional health management model, Journal of Military Medicine, 2018; 21(6): 636-628.
- 17- Mohammadi Fatemeh, Sheikhiyani Mohammad, Amini Nasser. The role of optimism in the work environment with the psychological health of the employees of Refah Bank, Bushehr province, new developments in behavioral sciences; 2019; 5(53): 16-24.
- 18- Mardasi, Shahin.; Ahmadi, Ali Akbar.; Tamimi, Mohammad.; Chenari, Vahid. Designing a whistle-blowing model in line with growth and organizational health and well-being, Supervision and Inspection, 2021; 16(60): 13-36.
- 19- Moini, Babak.; Rezapour Shahglaei, Forozan.; Brati, Maryam.; Vasali Monfared, Ehsan.; Parsamjad, Shahrar. The level of health literacy of health assistant field workers from the social determinants of health, health-oriented researches, 2019; 6(2): 197-207.
- 20- Mohajeri Leila, Zahid Mohammad Ali, Pakrovan Morteza. Health and welfare challenges of workers in the upstream sector of the oil and gas industry. The dawn of health; 2019; 19(6): 108-120.
- 21- Houshmandi Sosan, Soleimani, Toran, Hatami Javad, Ghafari Reza. Presenting the health literacy improvement model of the teaching staff of Ardabil University of Medical Sciences with the data base theorizing approach. Health and hyginie; 2021; 14(2): 248-237
- 22- Ajala, E. M. The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. In The African Symposium, 2012; 12(1): 141-149.
- 23- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 2020; 14(4), 38-60.
- 24- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. The influence of work-life balance with work motivation as mediating factor on job satisfaction A prediction toward transition to new normal situation. The Management Journal of Binaniaga; 2021.
- 25- Anitha, G., & Sridharan, R. A Comparative Study On Welfare Policies And Practices Among Information Technology Companies Employees And Private Sector Banks Employees. Journal of Research Administration, 2023; 5(2), 699-712.
- 26- Arasu, R. An Empirical Study On Employee's Welfare Facilities In Hospitals In Madurai. Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality (JSRTH) ISSN 2799-1016, 2022; 2(02), 1-5.
- 27- Asriani, A., Lorenza, D., Saputri, F., & Hidayati, T. The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR), 2020; 4(01).