

## شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری مبتنی بر تفاوت نسل‌ها با رویکرد فرا ترکیب

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

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

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

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

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

### چکیده

اهمیت کیفیت زندگی کاری در نسل‌های مختلف کاری به عوامل مختلفی از جمله ارزش‌ها، اولویت‌ها، و انتظارات شغلی هر نسل بستگی دارد. به طور کلی، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری برای همه نسل‌ها مهم است، اما نسل‌های مختلف ممکن است به جنبه‌های خاصی از کیفیت زندگی کاری اهمیت بیشتری دهند. با این حال، کمبود شواهد ادبی در مورد این موضوع باعث به وجود آمدن این پژوهش شده است. این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری مبتنی بر تفاوت نسل‌ها به روش تحلیل کیفی فرا ترکیب انجام شده است. در این پژوهش با توجه به مراحل هفت‌گانه فرا ترکیب تعداد ۱۳۷ مقاله مورد بررسی قرار گرفت و نهایتاً ۳۴ مقاله تایید شد. نتایج تحلیل فرا ترکیب نشان داد که بعد فردی شامل مولفه‌هایی مانند توسعه حرفه‌ای فردی، چشم‌انداز شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای است. بعد خانواده شامل حمایت خانواده، تعادل بین کار و خانواده و وابستگی خانوادگی است. بعد سازمانی شامل مشارکت شغلی، حمایت مدیران، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده است. بعد اجتماعی شامل مولفه‌هایی مانند موقعیت اجتماعی، تعاملات بین فردی و ارتباطات در محیط اجتماعی است. علاوه بر این، بعد شغلی شامل رضایت شغلی، حقوق و مزایا، هویت شغلی، امنیت شغلی و استقلال کاری است. در مجموع ۱۹ مولفه استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به مولفه‌های تعهد سازمانی ارتباط با محیط اجتماعی بود. همچنین اعتبار تحلیل با استفاده از ضریب کاپا ارزیابی شد که مقدار آن برابر با ۰.۷۸ بود.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، تفاوت نسلی، تعهد سازمانی، ارتباط با محیط اجتماعی، فرا ترکیب.

\*1 سارا غلامرضائی پور کرمانی (Corresponding Author) نشانی ایمیل نویسنده مسئول: [zanjomshaa@gmail.com](mailto:zanjomshaa@gmail.com)

## ۱- مقدمه

کیفیت زندگی کاری (QWL) یک ساختار چند بعدی است که برای رفاه کارکنان و موفقیت سازمانی حیاتی است. کیفیت زندگی کاری به میزان برآورده شدن نیازها، انتظارات و آرزوهای کارکنان از طریق کار و محیط کاری آنها اشاره دارد (کوستلیوس و تورناس، ۲۰۲۱). کیفیت زندگی کاری مثبت با پیامدهای مختلفی مانند رضایت شغلی، تعهد و بهره‌وری و همچنین کاهش ترک خدمت و غیبت مرتبط است (علیپور، شکرکن، و خانزاده، ۱۴۰۰؛ جعفرزاده، محبی، و فتاحی، ۲۰۲۱).

طراحی مدلی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان گام مهمی در جهت ایجاد محیط کاری است که به رفاه کارکنان و موفقیت سازمانی کمک می‌کند. چنین مدلی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا عوامل کلیدی را که به کیفیت زندگی کاری مثبت کمک می‌کنند شناسایی کرده و استراتژی‌هایی برای بهبود این عوامل ایجاد کنند (قوش و باتاچاریا، ۲۰۲۱). علاوه بر این، یک مدل کیفیت زندگی کاری که تفاوت‌های نسلی میان کارکنان را در نظر می‌گیرد، می‌تواند بینش‌های ارزشمندی در مورد نیازها و انتظارات منحصر به فرد گروه‌های سنی مختلف ارائه دهد. تفاوت‌های نسلی در محل کار در سال‌های اخیر توجه بیشتری را به خود جلب کرده است، زیرا نیروی کار متنوع‌تر و چند نسلی می‌شود (چن و پاول، ۲۰۲۰).

هر نسل ویژگی‌ها، ترجیحات و انتظارات منحصر به فرد خود را در مورد کار دارد که می‌تواند بر درک آنها از کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد. بنابراین، طراحی مدلی از کیفیت زندگی کاری که تفاوت‌های نسلی را به حساب می‌آورد، می‌تواند درک جامع‌تری از عواملی که به کیفیت زندگی کاری مثبت کمک می‌کنند، ارائه دهد. این رویکرد می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا نیازها و انتظارات خاص هر نسل را شناسایی کنند و سیاست‌ها و شیوه‌هایی را توسعه دهند که متناسب با ویژگی‌های منحصر به فرد آنها باشد (کوستلیوس و تورناس، ۲۰۲۱).

علاوه بر این، یک رویکرد نسلی به کیفیت زندگی کاری می‌تواند ارتباط و همکاری بین کارکنان گروه‌های سنی مختلف را تسهیل کند، که می‌تواند کار تیمی و عملکرد سازمانی را افزایش دهد (چن و پاول، ۲۰۲۰). بنابراین، طراحی یک مدل کیفیت زندگی کاری که تفاوت‌های نسلی را به حساب می‌آورد نه تنها برای رفاه کارکنان بلکه برای موفقیت سازمانی نیز مهم است. همانطور که ادبیات به تکامل خود ادامه می‌دهد، پیشرفت‌های اخیر در تحقیقات کیفیت زندگی کاری بر اهمیت تفاوت‌های نسلی در شکل دادن به تجربیات افراد در محیط کار تأکید کرده است (عبدالله و همکاران، ۲۰۲۱؛ آگوس ای. و سلوارج آر، ۲۰۲۰؛ آگوستینا و همکاران، ۲۰۲۴؛ علام زی و شیک ار، ۲۰۲۰). این تغییر در تمرکز ادعان می‌کند که کارمندان از نسل‌های مختلف ممکن است جنبه‌های متمایز زندگی کاری را در اولویت قرار دهند، و نیازمند درک مناسب از عوامل کیفیت زندگی کاری هستند که با ارزش‌ها و انتظارات نسلی طنین‌انداز می‌شوند.

در بخش‌های بعدی، این بررسی به طور انتقادی تحقیقات موجود را تجزیه و تحلیل و ترکیب می‌کند و از یک رویکرد فراترکیبی برای شناسایی مشترکات و واگرایی‌ها در عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری بر اساس تفاوت‌های نسلی استفاده می‌کند. از طریق این بررسی جامع، هدف ارائه دیدگاهی جامع است که به توسعه استراتژی‌های هدفمند برای افزایش کیفیت زندگی کاری در نسل‌های مختلف در محیط کار معاصر کمک می‌کند.

## ۲- مبانی نظری

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای چندین دهه موضوع تحقیق بوده است. کیفیت زندگی کاری به عنوان سطح رضایت و رضایتی است که یک کارمند از شغل خود و محیط سازمانی تجربه می‌کند. تفاوت در گروه‌های نسلی در زمینه کیفیت زندگی کاری در صنایع مختلف مانند مراقبت‌های بهداشتی، بانکداری و فناوری اطلاعات مورد مطالعه قرار گرفته است. هدف این چارچوب نظری بررسی تأثیر تفاوت‌های نسلی بر کیفیت زندگی کاری و عواملی است که به تفاوت‌های بین نسل‌ها کمک

می‌کنند. همگروه‌های نسلی مورد مطالعه عبارتند از بیبی بومرها، نسل X و هزاره‌ها. بیبی بومرها کسانی هستند که بین سال‌های ۱۹۴۶ و ۱۹۶۴ متولد شده‌اند، نسل X بین سال‌های ۱۹۶۵ تا ۱۹۸۰، و هزاره‌ها بین سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۶ متولد شده‌اند. یک متاآنالیز توسط چن و پاول (۲۰۲۰) نشان داد که تفاوت‌های نسلی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مرتبط است.

تأثیر حمایت سازمانی درک شده (POS) بر کیفیت زندگی کاری در زمینه تفاوت‌های نسلی مورد مطالعه قرار گرفته است. حمایت سازمانی درک شده به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که کارکنان درک می‌کنند که سازمان آنها برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها اهمیت می‌دهد. کوستلیوس و تورناس (۲۰۲۱) دریافتند که POS تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری برای همه نسل‌ها دارد، اما تأثیر آن برای میلیون‌ها بیشتر از نسل‌های دیگر است. همچنین مشخص شده است که حمایت سازمانی درک شده ارتباط مثبتی با تعادل کار و زندگی دارد، که یک جنبه ضروری کیفیت زندگی کاری است.

تعادل بین کار و زندگی عامل دیگری است که تحت تأثیر تفاوت‌های نسلی است. تعادل بین کار و زندگی به میزانی اشاره دارد که کارکنان می‌توانند بین کار و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. کومار (۲۰۲۱) دریافت که تعادل کار و زندگی برای نسل هزاره مهمتر از نسل‌های دیگر است. به طور مشابه، کوستلیوس و تورناس (۲۰۲۱) دریافتند که هزاره‌ها تعادل کار و زندگی را بر سایر عواملی که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند، اولویت می‌دهند. این احتمالاً به دلیل این واقعیت است که هزاره‌ها نسبت به نسل‌های قبلی ارزش بیشتری برای تعادل کار و زندگی قائل هستند.

همچنین مشخص شده است که ارزش‌های کاری، که باورها و نگرش‌هایی است که افراد در مورد کار دارند، در بین نسل‌ها متفاوت است. گریجالوا، هارمز و جوزف (۲۰۲۱) دریافتند که هزاره‌ها ارزش‌های کاری مرتبط با خلاقیت، انعطاف پذیری و استقلال را بیش از نسل‌های قبلی در اولویت قرار می‌دهند. از سوی دیگر، بیبی بومرها برای امنیت شغلی، وفاداری و محیط کاری باثبات بیش از نسل‌های دیگر ارزش قائل هستند. این تفاوت‌ها در ارزش‌های کاری احتمالاً به تفاوت‌های کیفیت زندگی کاری در بین نسل‌ها کمک می‌کند.

عامل دیگری که به تفاوت‌های نسلی در کیفیت زندگی کاری کمک می‌کند، سطح فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی حالتی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی است که در نتیجه استرس مزمن کاری رخ می‌دهد. لوپس و فاکوندا (۲۰۲۰) دریافتند که فرسودگی شغلی در میان نسل هزاره بیشتر از سایر نسل‌ها است. این ممکن است به این دلیل باشد که هزاره‌ها برای موفقیت و حجم کاری بالاتری نسبت به نسل‌های دیگر با فشار بیشتری روبرو هستند.

قصد جابجایی، که به قصد کارمند برای ترک سازمان اشاره دارد، عامل دیگری است که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد. مک گونیگل و مینارد (۲۰۲۱) دریافتند که قصد گردش مالی در میان نسل هزاره بیشتر از نسل‌های دیگر است. این ممکن است به این دلیل باشد که هزاره‌ها انتظارات بیشتری از کار خود دارند و اگر احساس کنند که نیازهایشان برآورده نمی‌شود، احتمال بیشتری دارد که سازمانی را ترک کنند.

در نتیجه، تفاوت‌های نسلی تأثیر قابل توجهی بر کیفیت زندگی کاری دارند. عواملی مانند حمایت سازمانی درک شده، تعادل بین کار و زندگی، ارزش‌های کاری، فرسودگی شغلی، و قصد ترک شغل به تفاوت‌های کیفیت زندگی کاری در بین نسل‌ها کمک می‌کنند. درک این تفاوت‌ها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا محیط کاری حمایت‌کننده‌تر و رضایت‌بخش‌تری برای همه کارکنان، صرف‌نظر از گروه نسلی آنها ایجاد کنند.

### ۳- روش تحقیق

در این تحقیق تلاش شده است تا یک بررسی سیستماتیک از پژوهش‌های انجام شده در زمینه ابعاد کیفیت زندگی کاری با توجه به تفاوت نسل‌ها انجام شود. در این تحقیق از روش فراترکیب جهت بررسی ادبیات تحقیق استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که نتایج مطالعات مختلف ولی به هم مرتبط کیفی را با یکدیگر تلفیق و یکپارچه می‌سازد.

در نتیجه، نمونه مدنظر برای فراترکیب از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با پرسش پژوهش تشکیل میشود (دقتی و همکاران، ۱۳۹۸). این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری مبتنی بر تفاوت نسل‌ها به روش تحلیل کیفی فراترکیب انجام شده است. روش فراترکیب به دلیل توانایی آن در ترکیب و تحلیل نتایج متعدد از تحقیقات مختلف انتخاب شد. همچنین اعتبار مدل با استفاده از ضریب کاپا بررسی گردید. فراترکیب با فراهم کردن نگرشی نظام مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش، دانش جاری را ارتقاء میدهد و دید جامع و گسترده‌ای را به مسائل به وجود می‌آورد. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته‌های پژوهش کیفی مرتبط را ترکیب کند (شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶). در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) استفاده شده است.

مرحله اول شامل ایجاد هدف تحقیق و جمع‌آوری مقالات از پایگاه‌های اطلاعاتی است. این مرحله به ما امکان می‌دهد ادبیات مربوط به کیفیت زندگی کاری شناسایی شود. هر دو نوع مقاله نظری و کاربردی در روند بررسی ادبیات گنجانده شده است. هدف اصلی این تحقیق شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری با توجه به تفاوت نسل‌ها است.

#### ۴- تحلیل یافته‌ها

##### گام نخست: تنظیم سوال‌های پژوهش

نخستین گام فراترکیب تنظیم پرسش‌های پژوهش است. نخستین سوال برای شروع فراترکیب پرسش عبارت بود از: ابعاد کیفیت زندگی کاری چیست؟ همچنین می‌توان سوالاتی را با مضمون چه کارکردی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مورد استفاده است؟ و شاخص‌های اصلی ابعاد کیفیت زندگی کدامند؟ شاخص‌های مقوله مورد مطالعه شامل چه مواردی است؟ ابعاد کیفیت زندگی با توجه به نسل‌های مختلف کار کدامند؟ در جدول ۱ معیارهای اولیه جستجوی منابع مبتنی بر سوال‌های پژوهش بیان شده است.

جدول ۱- معیارهای اولیه جستجوی منابع

پارامترها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
موضوع مورد مطالعه	بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری	مواردی غیر از ابعاد کیفیت زندگی کاری
زمان تحقیقات	مطالعات منتشر شده از سال ۲۰۱۳ تا کنون	تحقیقات قبل از سال ۲۰۱۳
زبان تحقیقات	انگلیسی	غیر انگلیسی
محدوده جغرافیایی	همه کشورها	-
روش مطالعه	روش‌های کمی و کیفی و آزمایشی	مروری و کتابخانه‌ای
جامعه مورد مطالعه	کارکنان سازمان‌های دولتی و غیر دولتی	غیر کارکنان
نوع سند	مقالات و گزارش‌های چاپ شده	مطالب غیر معتبر
سوالات پژوهش		
ابعاد کیفیت زندگی کاری چیست؟		
چه کارکردی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مورد استفاده است؟		
شاخص‌های اصلی ابعاد کیفیت زندگی کدامند؟		
شاخص‌های مقوله مورد مطالعه شامل چه مواردی است؟		

ابعاد کیفیت زندگی با توجه به نسل‌های مختلف کار کدامند؟

### گام دو: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جستجوی سیستماتیک مقالات منتشر شده در مقاله‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب پرداخت. ابتدا کلمات کلیدی مرتبط گزینش شد. بنابراین از چندین کلمه کلیدی در پایگاه داده استفاده شد که شامل کیفیت زندگی کاری، ابعاد کیفیت زندگی کاری، مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تعادل زندگی و کار بود. در جدول ۲، پایگاه‌های مورد بررسی نشان داده شده است و در جدول ۳ کلیدواژه‌های مورد بررسی بیان شده است.

جدول ۲- پایگاه‌های جستجوی منابع تحقیق

ردیف	نام پایگاه	آدرس
۱	گوگل اسکولار	Scholar.google.com
۲	انتشارات وایلی	Wiley.com
۳	پایگاه داده ساینس دایرکت	Sciencedirect.com
۴	اسکوپوس	Scopus.com

جدول ۳- کلیدواژه‌های مورد استفاده در تحقیق

ردیف	کلیدواژه فارسی	کلیدواژه انگلیسی
۱	کیفیت زندگی کاری	Quality of working life
۲	ابعاد کیفیت زندگی کاری	Dimensions of the quality of work life
۳	مولفه‌های کیفیت زندگی کاری	Components of the quality of work life
۴	عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری	Factors affecting the quality of working life
۵	تعادل زندگی و کار	Work-life balance

### گام سه: جستجو و بررسی مقاله‌های مرتبط

پس از شناسایی واژگان کلیدی تحقیق، مجموعه مقاله‌های حاوی واژگان کلیدی شناسایی گردید. برای فرآیند جستجوی ادبیات از پایگاه داده‌های ساینس دایرکت، اسکوپوس، وایلی و گوگل اسکولار استفاده شد. این مقالات براساس مواردی چون عنوان، چکیده، محتوا و روش تحقیق غربال و مقاله‌های نهایی استخراج گردید. جستجوی اولیه منجر به جمع آوری ۱۳۷ مقاله شد.

هر مطالعه ای که انجام می‌گردد، باید دارای اعتبار، پایایی و عینیت قابل قبول باشد؛ مطالعه کیفی و مرور سیستماتیک نیز از این امر مستثنی نیست. در مطالعات مروری سیستماتیک جستجوی جامع منجر به پیدا کردن بسیاری از مطالعات مرتبط خواهند شد ولی از آنجائی که کلیه این مطالعات از کیفیت کافی برخوردار نیستند باید پس از مرور دوباره مطالعات و استخراج نتایج هر یک از آنها، هر مطالعه پیش از ورود به ترکیب با ابزار مناسب و از نظر معیارهای تعریف شده ارزیابی شده و تنها مواردی که کیفیت مطلوب دارد وارد تحلیل شود. در این پژوهش از چک لیستی که شامل معیارهای مختلف برای ارزیابی کیفیت بالا، پایین و متوسط هر یک از مطالعات اولیه می‌باشد، استفاده شده است. هدف از امتیاز دهی به هر مطالعه، افزایش اعتبار مطالعه با ابزار مناسب چک لیست و خروج مطالعات با کیفیت پایین از فرآیند ترکیب می‌باشد.

در این مرحله ابتدا مقالات یافته شده برابر با ۱۳۷ مقاله بود. سپس مقاله‌های با عنوان‌های غیرمرتبط حذف گردید که تعداد ۳۳ مقاله بود. در مرحله بعد مقاله‌های با چکیده غیر مرتبط حذف شد. در این مرحله تعداد ۴۴ مقاله حذف گردید. در

مرحله سوم از گام سوم، مقالات با محتوای غیرمرتبط حذف شد که در این مرحله تعداد ۲۶ مقاله حذف گردید و نهایتاً تعداد ۳۴ مقاله مشخص شد.

جدول ۴- خروجی کنترل کیفیت مقالات

شماره	نویسنده	وضوح اهداف و روش پژوهش	بین روش یافته ها	توجه مناسب نتیجه تحقیق	تجاسس بین پارادایم های هدایت کننده پروژة تحقیقاتی با روش های انتخاب شده	جمع امتیاز
۱	جوادی رحم خدا و همکاران(۱۳۹۸)	۱	۱	۴	۴	۹
۲	خبازی راوندی و همکاران(۱۳۹۹)	۴	۵	۱	۲	۱۲
۳	دامنی و همکاران(۱۴۰۰)	۱	۱	۵	۳	۱۰
۴	اشرفی و همکاران(۱۳۹۸)	۳	۴	۲	۵	۱۴
۵	عطایی شریف و همکاران(۱۴۰۲)	۳	۳	۴	۴	۱۳
۶	آگوش و سلواراج(۲۰۲۰)	۴	۴	۱	۳	۱۲
۷	آگوستینا و همکاران(۲۰۲۴)	۳	۴	۴	۵	۱۶
۸	آلام و شیخ(۲۰۲۰)	۴	۵	۵	۵	۱۹
۹	الراودیه و همکاران(۲۰۲۰)	۱	۱	۲	۱	۵
۱۰	آنجلیا و یونیاسانتی(۲۰۲۱)	۲	۱	۵	۱	۹
۱۱	آریانی و هارسونو(۲۰۲۳)	۳	۵	۳	۱	۱۲
۱۲	برگارد و همکاران(۲۰۱۵)	۳	۵	۲	۴	۱۴
۱۳	دلیرا و همکاران(۲۰۲۱)	۲	۲	۳	۳	۱۰
۱۴	دیانا و همکاران(۲۰۲۰)	۲	۱	۵	۲	۱۰
۱۵	الیانا و همکاران(۲۰۲۰)	۲	۲	۳	۳	۱۰
۱۶	انتظامی لاهیجانی و همکاران(۲۰۲۲)	۲	۲	۵	۴	۱۳
۱۷	گوگولوا و همکاران(۲۰۱۷)	۲	۱	۳	۱	۷
۱۸	گوپ و علی(۲۰۲۳)	۱	۲	۲	۳	۸
۱۹	ایرسیادی(۲۰۲۳)	۴	۲	۵	۱	۱۲
۲۰	کیم و همکاران(۲۰۲۰)	۱	۲	۱	۳	۷
۲۱	کو(۲۰۲۱)	۱	۲	۴	۴	۱۱
۲۲	لی و همکاران(۲۰۱۵)	۲	۴	۱	۵	۱۲
۲۳	لیتائو و همکاران(۲۰۲۱)	۱	۱	۴	۳	۹
۲۴	لی و همکاران(۲۰۱۷)	۵	۴	۴	۴	۱۷
۲۵	مضلان و همکاران(۲۰۱۸)	۵	۴	۳	۲	۱۴
۲۶	محمدی و کاروپیا،(۲۰۲۰)	۴	۵	۵	۳	۱۷
۲۷	موسکات و رایتسامر(۲۰۲۰)	۴	۲	۲	۴	۱۲
۲۸	ناتالیا و همکاران(۲۰۲۰)	۲	۴	۲	۳	۱۱
۲۹	نوبین و نوبین(۲۰۲۲)	۴	۳	۵	۵	۱۷
۳۰	پرماروپان و همکاران(۲۰۲۰)	۵	۵	۲	۴	۱۶
۳۱	راندنا-پوپو(۲۰۱۷)	۲	۲	۳	۲	۹

۱۴	۲	۴	۳	۵	سینوال و همکاران(۲۰۲۰)	۳۲
۱۶	۴	۵	۴	۳	سرینواسایا و همکاران(۲۰۲۳)	۳۳
۱۴	۲	۴	۳	۵	سلیمان و همکاران(۲۰۱۵)	۳۴

#### گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در این مرحله محتوای مقالات به دقت مطالعه شده و شاخص‌های اساسی استخراج گردید. معیارهای غربالگری برای شناسایی مقالات مربوط به فرایند تجزیه و تحلیل محتوا تعیین شد. محدودیت انتشار مقالات مربوط به نشریات مربوط به فین تک و مالی اسلامی در نظر گرفته شد. در این مرحله یک پروتکل بررسی که توسط کریپندورف<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) پیشنهاد شده است برای تجزیه و تحلیل مناسب بودن اسناد انتخاب شده برای تجزیه و تحلیل محتوا اعمال شد. اسنادی که قبل از سال ۲۰۱۳ منتشر شده اند برای فرآیند تجزیه و تحلیل محتوا انتخاب نشدند. همچنین نمره استناد به کلیه اسناد بررسی شد تا قابلیت اطمینان یافته‌های ارائه شده از طریق فرایند بررسی ادبیات یابد. استفاده از این معیارهای ورود و خروج منجر به انتخاب ۳۴ سند شد که تمام الزامات تعیین شده توسط پروتکل بررسی را برآورده می‌کردند.

#### گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

برای شناسایی مولفه‌ها، ابتدا ۱۹ مولفه شناسایی شد و این مولفه‌ها در ۵ بعد اصلی قرار گرفتند. نتایج گام پنجم در جدول شماره ۵ آورده شده است.

#### گام ششم: پایایی و اعتبار مدل

هر مطالعه‌ای که انجام می‌گردد، باید دارای اعتبار قابل قبول باشد؛ مطالعه کیفی و تحلیل فراترکیب نیز از این امر مستثنی نیست. در پژوهش کیفی منظور از اعتبار، مفاهیمی شامل دفاع‌پذیری، باورپذیری، تصدیق‌پذیری و حتی بازتاب‌پذیری نتایج تحقق است. یکی از شاخص‌های پایایی تحقیق کیفی، ارزیابی دو یا چند سند از حیث ارجاع به شاخصی خاص است. درصد اتفاق نظر بین دو مشاهده گر، اغلب در ارزیابی کیفیت مشاهدات آنها از نتایج حایز اهمیت است. میزان اتفاق نظر آنها به شدت تحت تاثیر این حقیقت نیز قرار دارد که حتی اگر دو مشاهده گر، از معیارهای کاملاً متفاوتی برای مثبت یا منفی قلمداد کردن آزمودنی‌ها استفاده کنند، انتظار داریم که آنان حداقل درباره برخی از شرکت کنندگان (و صرفاً به دلیل بخت و اقبال)، با یکدیگر اتفاق نظر داشته باشند. آنچه ما واقعا می‌خواهیم بدانیم، آن است که میزان اتفاق نظر آنها چه قدر بیشتر از میزانی است که از بخت و اقبال حاصل می‌شود. پاسخ دادن به این پرسش احتمالاً به ما خواهد گفت که مثلاً آموزش و تحصیلات مشاهده گرها، تا چه حد سبب بهبود کیفیت قرائت آنها شده است، به نحوی که درصد اتفاق نظر بین آنها از میزان اتفاق نظری که صرفاً از روی بخت و اقبال حاصل می‌شود، بیشتر باشد.

در مباحث آمار استنباطی مفهومی به نام اندازه‌گیری توافق وجود دارد که به بررسی و ارزیابی ارتباط بین دو کمیت می‌پردازد. تفاوت این مفهوم با سایر مفاهیم ارتباط آماری<sup>۲</sup>، سنجش جداگانه اندازه‌های این دو کمیت توسط دو فرد، پدیده و یا دو منبع تصمیم‌گیری است. اندازه توافق توسط ضریبی به نام ضریب کاپای کوهن<sup>۳</sup> سنجیده می‌شود. آنچه که در ضریب کاپای کوهن به دنبال آن هستیم ارزیابی اندازه توافق بین کدهای استخراج شده است که هر یک به صورت جداگانه دو کمیت اصلی ما را مورد اندازه‌گیری قرار داده‌اند.

<sup>1</sup> Krippendorff

<sup>2</sup> Correlation

<sup>3</sup> Cohen's kappa coefficient

جدول ۵- کاربردهای شناسایی شده فین تک در مالی اسلامی

ابعاد	مؤلفه	منابع
فردی	توسعه حرفه ای فردی	آگوش و سلواراج (۲۰۲۰)، آلام و شیخ (۲۰۲۰)، جوادی رحم خدا و همکاران (۱۳۹۸)
	نگرش شغلی	آلام و شیخ (۲۰۲۰)، کو ام. سی. (۲۰۲۱)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)
	مهارت حرفه ای	براگارد و همکاران (۲۰۱۵)، کو ام. سی. (۲۰۲۱)، جوادی رحم خدا و همکاران (۱۳۹۸)
خانوادگی	حمایت خانواده	دیانا و همکاران (۲۰۲۰)، موسکات و رایتسامر (۲۰۲۰)
	توازن کار-خانواده	لی و همکاران (۲۰۱۵)، موسکات و رایتسامر (۲۰۲۰)
	تعلق خانوادگی	مضلان و همکاران (۲۰۱۸)، جوادی رحم خدا و همکاران (۱۳۹۸)، اشرفی و همکاران (۱۳۹۸)
سازمانی	مشارکت شغلی	لی و همکاران (۲۰۱۵)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۵)
	حمایت مدیران	آگوش و سلواراج (۲۰۲۰)، دیانا و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۲۰)، کو ام. سی. (۲۰۲۱)، پرمارویان و همکاران (۲۰۲۰)، موسکات و رایتسامر (۲۰۲۰)، سینوال و همکاران (۲۰۲۰)
	فرهنگ و جو سازمانی	براگارد و همکاران (۲۰۱۵)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، موسکات و رایتسامر (۲۰۲۰)، سینوال و همکاران (۲۰۲۰)، لیتائو و گونسالوش (۲۰۲۱)
	تعهد سازمانی	آگوش و سلواراج (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۲۰)، دیانا و همکاران (۲۰۲۰)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، پرمارویان و همکاران (۲۰۲۰)، موسکات و رایتسامر (۲۰۲۰)، سینوال و همکاران (۲۰۲۰)، ناتالیا و همکاران (۲۰۲۰)، لیتائو و گونسالوش (۲۰۲۱)، گوپ و علی (۲۰۲۳)، آریانی و هرسونو (۲۰۲۳)، ایرلانگا و همکاران (۲۰۲۰)، آگوستینا و همکاران (۲۰۲۴)
	عدالت ادراک شده سازمانی	آگوش و سلواراج (۲۰۲۰)، سینوال و همکاران (۲۰۲۰)، پرمارویان و همکاران (۲۰۲۰)، اشرفی و همکاران (۱۳۹۸)
اجتماعی	منزلت اجتماعی	کیم و همکاران (۲۰۲۰)، گوگولووا و همکاران (۲۰۱۷)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۵)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، ناتالیا و همکاران (۲۰۲۰)، گوپ و علی (۲۰۲۳)
	تعاملات بین فردی	براگارد و همکاران (۲۰۱۵)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۵)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، ناتالیا و همکاران (۲۰۲۰)، لیتائو و گونسالوش (۲۰۲۱)، ایرلانگا و همکاران (۲۰۲۰)، ایسکوب و یونیاسانتی (۲۰۲۱)
	ارتباط با محیط اجتماعی	گوگولووا و همکاران (۲۰۱۷)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۵)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، ناتالیا و همکاران (۲۰۲۰)، لیتائو و گونسالوش (۲۰۲۱)، ایرلانگا و همکاران (۲۰۲۰)، ایسکوب و یونیاسانتی (۲۰۲۱)، عطایی شریف و همکاران (۱۴۰۲)، دامنی و همکاران (۱۴۰۰)، خبازی راوندی و همکاران (۱۳۹۹)
	شغلی	رضایت شغلی
حقوق و مزایا		علام ز.، شیک ار. (۲۰۲۰)، مسکت ب.، ریتسامر بی. ف. (۲۰۲۰)، یوسف، م.، سوتیان، او. اس. جی.، آردیانتو، آر. و نورادوی، ن. (۲۰۲۴)
هویت شغلی		ایرلانگا و همکاران (۲۰۲۰)، ایسکوب و یونیاسانتی (۲۰۲۱)
امنیت شغلی		آریانی و هرسونو (۲۰۲۳)، ایرلانگا و همکاران (۲۰۲۰)، آگوستینا و همکاران (۲۰۲۴)، دامنی و همکاران (۱۴۰۰)
	استقلال کاری	ایسکوب و یونیاسانتی (۲۰۲۱)، لیتائو و گونسالوش (۲۰۲۱)، خبازی راوندی و همکاران (۱۳۹۹)

برای اینکه بتوانیم به مفهوم کاپا پی ببریم، باید دو پرسش را مطرح کنیم. اول اینکه توافق میان قرائت های کدهای مختلف، از آنچه که فقط برحسب شانس انتظار می رود، تا چه اندازه بیشتر است؟ این را می توان با منها کردن درصد اتفاق نظر مشاهده شده از درصد اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می رود، محاسبه کرد. این مقدار، صورت کسر کاپا است:



(٪) اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود) - (٪) اتفاق نظر مشاهده شده)

پرسش دوم این است که « بیشترین مقداری که دو مشاهده گر می‌توانند اتفاق نظر خود را افزایش دهند، نسبت به اتفاق نظری که صرفاً بر حسب شانس انتظار می‌رود، چقدر است؟» واضح است که حداکثر توافق آنها ۱۰۰٪ است (توافق نظر کامل - دو مشاهده گر توافق کامل دارند). بنابراین بیشترین مقداری که انتظار می‌رود آنها بتوانند اتفاق نظر خود را افزایش دهند برابر است با :

(٪) اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود) - ۱۰۰٪

مقدار فوق مخرج کسر کاپا است. کاپا بیان می‌کند که اتفاق نظر مشاهده شده تا چه میزان بیشتر از اندازه‌ای است که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود (یعنی درصد اتفاق نظر مشاهده شده منهای درصد اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود یا همان صورت کسر)، نسبت به بیشترین مقداری که کدها می‌توانند به افزایش اتفاق نظر خود امید داشته باشند (۱۰۰٪). منهای اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود؛ مخرج کسر). بنابراین کاپا، بر حسب یک مقدار عددی، نشان می‌دهد که اتفاق نظر به دست آمده میان کدها تا چه اندازه بیشتر از اتفاق نظری است که صرفاً بر حسب شانس انتظار می‌رود، و آن را به صورت نسبت حداکثر افزایشی که ممکن است نسبت به اتفاق نظر صرفاً تصادفی رخ دهد، بیان می‌کند. شاخص آماری کاپا را می‌توان با معادله زیر تعریف کرد :

$$\text{کاپا} = \frac{(\text{درصد اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود}) - (\text{درصد اتفاق نظر مشاهده شده})}{100\% - (\text{درصد اتفاق نظری که فقط بر حسب شانس انتظار می‌رود})}$$

براساس مقالات به دست آمده شاخص کاپا برابر با مقدار ۰.۷۸ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار کدهای استخراج شده بود که در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۶- ضریب توافق کاپا

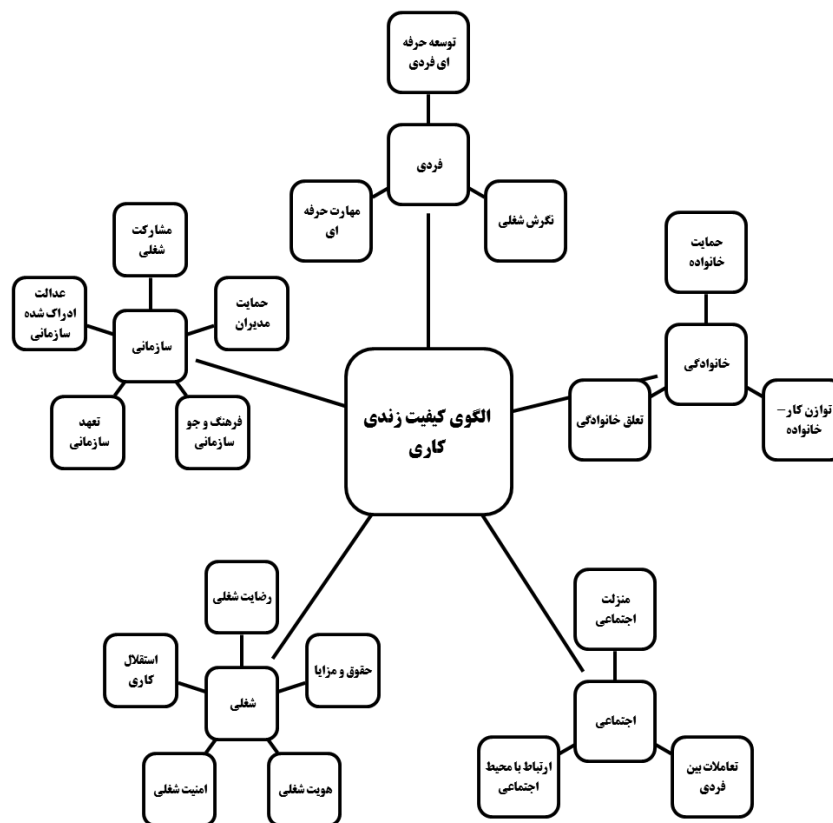
سطح معنی داری	تقریب آماره تی	خطای انحراف	شرح	
			مقدار	کاپا
۰.۰۴	۲.۴۱۶	۰.۲۷۱	۰.۷۸۲	مقیاس توافق
			۶۳	تعداد موارد معتبر

#### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

نتایج فراترکیب در قالب شکل ۱ نشان داده شده است. ابعاد زندگی کاری شامل ۵ مولفه زیر می‌باشد.

- ❖ بعد فردی
- ❖ بعد خانوادگی
- ❖ بعد اجتماعی
- ❖ بعد سازمانی
- ❖ بعد شغلی

۵ بعد مورد بررسی براساس مبانی نظری و تحلیل فراترکیب شامل ۱۹ مولفه بود.



شکل ۱- الگوی مفاهیم استخراجی

## ۵- نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل فراترکیبی مراجع بررسی شده، بینش‌هایی را در مورد ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری ارائه کرد. بعد فردی بر توسعه حرفه‌ای فردی، چشم انداز شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای تأکید داشت. بعد خانواده بر حمایت خانواده، تعادل کار-خانواده و وابستگی خانوادگی تأکید داشت. بعد سازمانی شامل مشارکت شغلی، حمایت مدیران، فرهنگ و جو سازمانی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده بود. بعد اجتماعی موقعیت اجتماعی، تعاملات بین فردی و ارتباط با محیط اجتماعی را در بر می‌گرفت. بعد شغلی شامل رضایت شغلی، حقوق و مزایا، هویت شغلی، امنیت شغلی و استقلال کاری بود. با بررسی سازگاری و تناقض این یافته‌ها با تحقیقات قبلی، مشهود است که ادبیات کیفیت زندگی کاری متنوع و چندوجهی است. عبدالله و همکاران (۲۰۲۱) یک مرور کلی از تحولات در تحقیقات کیفیت زندگی کاری ارائه کرد که با چارچوب چند بعدی شناسایی شده در این فراترکیب همسو شد. به طور مشابه، آگوس و سلوراج (۲۰۲۰) نقش واسطه‌ای تعهد کارکنان را بررسی کردند و اهمیت تعهد سازمانی را در بعد سازمانی تقویت کردند. آریانی و هارسنو (۲۰۲۳) به بررسی کیفیت زندگی کاری در رابطه با برون سپاری، پاداش و کیفیت منابع انسانی پرداختند و دیدگاهی عمیق در بعد سازمانی ارائه کردند. از

سوی دیگر، مطالعه براگارد و همکاران (۲۰۱۵) بر فرسودگی شغلی و استرس تجربه شده توسط پزشکان بخش اورژانس متمرکز شد و چالش‌های درون بعد سازمانی مانند فرسودگی شغلی را روشن کرد. علاوه بر این، کو (۲۰۲۱) با تأکید بر تأثیر بعد اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری، پیوندهای بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفاه کارکنان را بررسی کرد. لی و همکاران (۲۰۱۵) کیفیت زندگی کاری را در میان کارکنان هتل در خط مقدم بررسی کرد و بر اهمیت تئوری خودتعیین و رضایت نیاز، همسویی با ابعاد فردی و خانوادگی تأکید کرد. مطالعه سینوال و همکاران (۲۰۲۰) به اعتبارسنجی مقیاس کیفیت زندگی کاری در برزیل و پرتغال کمک کرد، که منعکس کننده کاربرد بین فرهنگی این چارچوب است. علاوه بر این، سلیمان و همکاران (۲۰۱۵) کیفیت زندگی کاری را در میان کارگران مالزی ارزیابی کرد و بینش‌هایی را در مورد چالش‌ها و ملاحظات منحصر به فرد در زمینه آسیا ارائه کرد. گوپ و علی (۲۰۲۳) با تأکید بر پیوستگی ابعاد مختلف، مروری عمیق از پیشایندها و پیامدهای کیفیت زندگی کاری ارائه کردند. انتظامی لاهیجانی و همکاران (۲۰۲۲) مدلی را برای بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری روانشناختی، با پرداختن به جنبه‌های روانشناختی در ابعاد فردی و سازمانی پیشنهاد کرد. بعد فردی، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای فردی، چشم‌انداز شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای در نسل‌های مختلف تغییراتی را نشان دادند. این تنوع را می‌توان به ویژگی‌ها، ارزش‌ها و انتظارات منحصر به فرد مرتبط با هر نسل نسبت داد. برای مثال، نسل‌های جوان‌تر، مانند نسل Y یا هزاره‌ها، ممکن است یادگیری مستمر و توسعه مهارت‌ها را در اولویت قرار دهند و به دنبال پیشرفت سریع شغلی و فرصت‌های شغلی متنوع باشند. در مقابل، نسل‌های قدیمی‌تر، مانند بیبی بومرها، ممکن است تأکید بیشتری بر ثبات و چشم‌انداز شغلی بلندمدت داشته باشند.

در بعد خانواده، نابرابری‌های مشاهده شده در حمایت خانواده، تعادل کار-خانواده، و وابستگی خانواده را می‌توان با هنجارهای اجتماعی در حال تحول و تغییر ساختارهای خانواده در طول نسل‌ها مرتبط دانست. برای مثال، شیوع فزاینده خانواده‌های دارای شغل دوگانه ممکن است پیامدهای متفاوتی برای تعادل کار و خانواده در میان نسل‌های مختلف داشته باشد. انتظارات و سیستم‌های حمایتی مربوط به زندگی خانوادگی ممکن است بر اساس نگرش نسلی نسبت به کار و ادغام خانواده متفاوت باشد.

حرکت به بعد سازمانی، تنوع در مشارکت شغلی، حمایت مدیران، فرهنگ و جو سازمانی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده را می‌توان با تأثیر متقابل ارزش‌ها و انتظارات نسلی با ساختارهای سازمانی توضیح داد. نسل‌های مختلف ممکن است جنبه‌های متمایز محیط کار را اولویت‌بندی کنند و بر تعهد، درک عدالت و تعامل با مدیران تأثیر بگذارند. برای مثال، نسل‌های جوان‌تر ممکن است برای فرهنگ سازمانی مشارکتی و فراگیر ارزش قائل شوند، در حالی که نسل‌های قدیمی‌تر ممکن است به ساختارهای سلسله‌مراتبی اهمیت بیشتری بدهند.

در بعد اجتماعی، مؤلفه‌های موقعیت اجتماعی، تعاملات بین فردی و ارتباط با محیط اجتماعی توسط بافت نسلی شکل می‌گیرند. شرایط اجتماعی-اقتصادی و تکنولوژیکی در طول سال‌های شکل‌گیری به تفاوت در ادراکات موقعیت اجتماعی و ترجیحات برای ارتباطات بین فردی کمک می‌کند. تفاوت‌های نسلی در سبک‌های ارتباطی، تحت تأثیر پیشرفت‌های فناوری، ممکن است بر نحوه تعامل افراد از نسل‌های مختلف در محیط کار و محیط‌های اجتماعی گسترده‌تر تأثیر بگذارد.

بررسی بعد شغلی، تنوع در رضایت شغلی، حقوق و مزایا، هویت شغلی، امنیت شغلی و استقلال کاری منعکس کننده ماهیت در حال تغییر کار و انتظارات در حال تکامل در طول نسل هاست. رضایت شغلی ممکن است تحت تأثیر عواملی مانند تعادل بین کار و زندگی و همسویی با ارزش‌های شخصی باشد که می‌تواند بین نسل‌ها متفاوت باشد. ترجیحات حقوق و مزایا ممکن است بر اساس شرایط اجتماعی-اقتصادی در طول ورود به شغل متفاوت باشد. هویت شغلی، امنیت شغلی و استقلال کاری ممکن است تحت تأثیر نگرش نسل نسبت به طول عمر شغلی، وفاداری به سازمان‌ها و تمایل به استقلال باشد.

به طور کلی، نتایج به‌دست‌آمده بر پیچیدگی تعامل بین تفاوت‌های نسلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری تأکید می‌کند. دلایل پشت این نتایج در تعامل پویا بین عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی نهفته است که ارزش‌ها، انتظارات و ترجیحات هر

نسل را شکل می‌دهد. شناخت و درک این تفاوت‌های نسلی برای سازمان‌هایی که هدفشان ایجاد محیط‌های کاری فراگیر و حمایت‌کننده است که نیازهای متنوع نیروی کارشان را برآورده می‌کند، بسیار مهم است. تحقیقات آینده باید در مکانیسم‌های خاص و عوامل زمینه‌ای که این تفاوت‌های نسلی را به وجود می‌آورند عمیق‌تر کند تا استراتژی‌های هدفمند برای افزایش کیفیت زندگی کاری در تمام نسل‌ها در محل کار را ارائه دهد. به طور خلاصه، تجزیه و تحلیل متاستز درک جامعی از کیفیت زندگی کاری با توجه به ابعاد مختلف آن را نشان داد. سازگاری با تحقیقات قبلی ماهیت چندبعدی کیفیت زندگی کاری را تأیید می‌کند، در حالی که تنوع یافته‌ها بر نیاز به رویکرد زمینه‌ای با در نظر گرفتن عوامل سازمانی و فرهنگی خاص تأکید می‌کند. نتایج به دست آمده به گفتمان مداوم در مورد کیفیت زندگی کاری کمک می‌کند و بینش‌های ارزشمندی را هم برای محققان و هم برای متخصصان در این زمینه فراهم می‌کند.

## منابع

- ۱- اشرفی، آزاده، جزنی، نسرين، معمارزاده طهران، غلامرضا، افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰(۳۸)، ۱۵۱-۱۷۳.
- ۲- جوادی رحم خدا، رسولی محسن، حسنی جعفر. طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان. مجله ارگونومی. ۱۳۹۸؛ ۱۰(۱): ۱۹-۱۰.
- ۳- چوبینه علیرضا، دانشمندی هادی، پرنده مریم، قبادی رضوان، حقایق عبدالله، زارع دریسی فروغ. بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله ارگونومی. ۱۳۹۲؛ ۱۱(۲): ۵۶-۶۲.
- ۴- خبازی راوندی محمدرضا، شفیع آبادی عبدالله، عسگری محمد، برجعلی احمد. اثربخشی آموزش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی مجله علوم روانشناختی ۱۳۹۹؛ ۱۹(۹۶): ۱۵۸۰-۱۵۶۹.
- ۵- دامنی، حسین، جمالی، اختر، جعفری، پیروش، زمانی مقدم، افسانه. (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان (مورد مطالعه: معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۴)، ۲۵-۵۹.
- ۶- عطایی شریف، جباری، علیپور چلبیر، عرب زاده، صفریگرایی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان در راستای بهبود کیفیت و کارایی حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۶)، ۵۷۹-۵۹۴. جلیلی، الف. (۱۳۹۲). ابتکارات ذهنی در به‌کارگیری رویه‌های حسابداری مدیریت، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۲، شماره ۶، ۵۰-۴۱.
- 7- Abdullah, N. A. C., Zakaria, N., & Zahoor, N. (2021). Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. SAGE Open, 11(4), 21582440211059177.
- 8- Agus A., Selvaraj R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. Employee Relations: The International Journal, 42(6), 1231-1248. <https://doi.org/10.1108/er-07-2019-0292>
- 9- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. Jurnal Darma Agung, 30(2), 589-605.
- 10- Allam Z., Shaik A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. Management Science Letters, 10(6), 1287-1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- 11- Alrawadieh Z., Cetin G., Dincer M. Z., Istanbulu Dincer F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. Service Industries Journal, 40(1-2), 50-64. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1590554>

- 12- Angelia, I. N., Ds, T. N. E., & Yuniasanti, R.(2021). Literature Review: Quality of Work Life in the 5.0 Era. *Sains Humanika*, 13(2-3).
- 13- Ariani, M., & Harsono, B.(2023). Quality of work life in review of outsourcing, compensation, and quality human resources factor. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*(2687-2293), 5(1), 85-96.
- 14- Bragard I., Dupuis G., Fleet R.(2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: A qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227–234. <https://doi.org/10.1097/MEJ.000000000000194>
- 15- de Lira, C. R. N., Akutsu, R. D. C., Costa, P. R. D. F., Leite, L. D. O., da Silva, K. B. B., Botelho, R. B.,... & Zandonadi, R. P.(2021). Occupational risks in hospitals, quality of life, and quality of work life: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11434.
- 16- Diana Ea, EA, Emur A, Sridadi A. P.(2020). Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(04), 142–150. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.22>
- 17- Eliyana, A., Permana Emur, A., & Sridadi, A. R.(2020). Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4).
- 18- Entezami Lahijani, K., Majedi, N., & Ramezani Nezhad, R.(2022). Provide a model for improving the quality of work life with an emphasis on psychological adjustment. *Sport Psychology Studies*, 11(40), 223-242.
- 19- Gogoleva A. S., Sorokin P. S., Efendiev A. G.(2017). Problems and perspectives in research into the quality of work life in organisational studies. *Society and Economy*, 39(4), 597–616. <https://doi.org/10.1556/204.2017.006>
- 20- Gope, A. K., & Ali, W.(2023). Antecedents and Consequences of Quality of Work Life: An In-depth Review for Future Research Agenda. *Asian Journal of Management*, 14(1), 45-51.
- 21- Irsyadi, A. R.(2023). The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Job Commitment on Employee Performance Through Work Motivation in BPJS Employment Employees in the DKI Jakarta Region in 2023. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 655-664.
- 22- Kim J., Milliman J., Lucas A.(2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1163–1179. <https://doi.org/10.1108/ijchm-06-2019-0573>
- 23- Ko M. C.(2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163–193. <https://doi.org/10.1177/0734371x19865996>
- 24- Lee J.-S., Back K.-J., Chan E. S. W.(2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>
- 25- 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.
- 26- Li C., Wu K., Wu J.(2017). A bibliometric analysis of research on haze during 2000-2016. *Environmental Science and Pollution Research*. 24(32), 24733–24742. <https://doi.org/10.1007/s11356-017-0440-1>
- 27- Mazlan S. R., Tamrin S. B., Guan N. Y., How V., Ab Rahman R., Basri J., Zerguine H., Nata D. H. M. S., Shariat A.(2018). Quality of work life among Malaysian OSH personnel and general workers from different industries in Malaysia. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 14, 40–46.

- 28- Mohammadi S., Karupiah P.(2020). Quality of work life and academic staff performance: A comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093–1107. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1652808>
- 29- Muskat B., Reitsamer B. F.(2020). Quality of work life and generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 265–283. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>
- 30- Natalia, V. E. D., Pratama, A. O., & Astuti, M. D.(2020). Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction in Asia: A Literature Review. *Journal of Business and Management Review*, 1(6), 390-412.
- 31- Nguyen T. D., Nguyen T. T. M.(2022). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87–95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- 32- Permarupan P. Y., Al Mamun A., Samy N. K., Saufi R. A., Hayat N.(2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12010388>
- 33- Ronda-Pupo G. A.(2017). The effect of document types and sizes on the scaling relationship between citations and co-authorship patterns in management journals. *Scientometrics*, 110(3), 1191–1207.
- 34- Sinval J., Sirgy M. J., Lee D.-J., Marôco J.(2020). The quality of work life scale: Validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, 15(5), 1323–1351. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09730-3>
- 35- Srinivasaiah, R., Devappa Renuka, S., & Nanjundeswaraswamy, T. S.(2023). Quality management practices and quality of work life—a conceptual model development. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 40(2), 391-418.
- 36- Sulaiman N. S., Choo W. Y., Mat Yassim A. R., Van Laar D., Chinna K., Majid H. A.(2015). Assessing quality of working life among Malaysian workers. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(8 Suppl.), 94S–100S.

## Identifying dimensions of the quality of work life based on generational differences with a meta-synthesis approach

### Abstract

The importance of the quality of work life in different working generations depends on various factors such as the values, priorities, and job expectations of each generation. In general, it can be said that quality of work life is important to all generations, but different generations may place more importance on certain aspects of quality of work life. However, the lack of literary evidence on this topic has led to this research. This research has been conducted with the aim of identifying the dimensions of the quality of work life based on generational differences using the method of meta-synthesis qualitative analysis. In this research, 137 articles were examined according to the seven stages of metacomposition, and finally 34 articles were approved. The results of the meta-synthesis analysis showed that the individual dimension includes components such as individual professional development, career prospects and professional skills. The family dimension includes family support, work-family balance, and family affiliation. The organizational dimension includes job participation, managers' support, organizational culture, organizational commitment, and perceived organizational justice. The social dimension includes components such as social status, interpersonal interactions and communication in the social environment. In addition, job dimension includes job satisfaction, salary and benefits, job identity, job security and work autonomy. A total of 19 components were extracted, the most frequent of which were related to the components of organizational commitment and communication with the social environment. Also, the reliability of the analysis was evaluated using the Kappa coefficient, which was equal to 0.78.

**Keywords:** quality of working life, generational difference, organizational commitment, relationship with social environment, hybridization.