Psychological Achievements
Spring & Summer, 2025, *32* (1)
Serial Number 33, 289-314
Rcceived: 18 Jul 2023
Accepted: 04 Aug 2023
DOI: 10.22055/psy.2023.44338.3083
(Psychol Achiev)
Orginal Article

Designing a Model for Improving the Quality of Work Life of Isfahan Mobarake Steel Company Employees: A Qualitative Study

Seyed Hamidreza Shavaran*
Ahmad Abedi**
Bahar Rashidi***
Seyed Hedayat Davarpanah****

Abstract

Quality of work life (QWL), grounded in management science philosophy, prioritizes the enhancement of human dignity and well-being—both psychological and physical—by facilitating opportunities for professional growth and a fulfilling work life. Accordingly, this study investigates QWL among employees in Iran's steel industry through a qualitative, grounded theory methodology. Using purposive (snowball) sampling and theoretical saturation as the criterion for data collection termination, in-depth interviews were conducted with 18 participants—including frontline employees, specialists, and managers from Mobarakeh Steel Company—and 7 academic experts in organizational behavior and occupational health. Data analysis followed Corbin and Strauss's systematic three-phase coding process: open coding for initial concept identification; axial coding to establish connections among categories and subcategories; and selective coding to integrate core themes into a cohesive theoretical framework. The analysis yielded five primary causal dimensions influencing QWL: (1) individual-level factors (e.g., self-efficacy, health status); (2) work–life responsibility balance; (3) managerial practices (e.g., leadership style, feedback mechanisms); (4) organizational justice (distributive, procedural, and interactional); and (5) the physical and psychosocial work environment (including safety, ergonomics, and social support). For each dimension, the study proposes targeted, evidence-based strategies across five strategic domains: (i) personalized employee development programs; (ii) strengthening interpersonal and team-based relationships; (iii) streamlining workflows and reducing

* Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
** Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
*** Ph.D. Student, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
**** Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. *Corresponding Author*: h.davarpanah@edu.ui.ac.ir

administrative burdens; (iv) institutionalizing fairness in policies, decision-making, and interpersonal treatment; and (v) redesigning physical workspaces to align with ergonomic and psychological needs. These interventions collectively aim to elevate subjective well-being and job engagement. Critically, enhancing QWL directly contributes to improved organizational performance—specifically, increased productivity, reduced turnover, attraction of skilled talent, lower healthcare and absenteeism costs, and enhanced profitability. Conversely, neglecting QWL correlates with burnout, disengagement, and operational inefficiency. Early identification of detrimental factors—such as inequitable reward systems or hazardous environments—enables proactive managerial response and systemic reform. In capital- and labor-intensive sectors like steel manufacturing, where occupational stress and physical demands are pronounced, embedding QWL into human resource strategy is not merely ethically warranted but economically imperative. This research offers a context-sensitive, theory-driven framework for QWL optimization in heavy industry—a model potentially transferable to comparable industrial ecosystems regionally and beyond.

Keywords: Quality of life, Quality of Work Life, Isfahan Mobarake Steel Company, Qualitative Study

Extended Abstract

Introduction

In recent years, quality of life has gained increasing importance as a psychological indicator in both developed and developing societies. This significance is clearly evident in the efforts of leading organizations across industrial, commercial, and educational sectors to optimize their human resource utilization (Panahi, 2012). However, employees in heavy industries such as steel manufacturing—who face continuous work pressures and chronic stress—are recognized as a high-risk group for cognitive and mental health disorders. These conditions not only threaten workers' psychological well-being but also have significant negative consequences for organizational productivity, talent acquisition, and ultimately corporate profitability. Therefore, designing and implementing targeted psychosocial interventions for this group is crucial both for preserving public health and fostering organizational development.

Despite numerous global studies on the quality of work life, few in-depth qualitative investigations have addressed this issue in Iran's steel industry. This research gap has created challenges in planning effective quality-of-life improvements for workers in this sector. Focusing on Mobarakeh Steel Company in Isfahan, the current study aims to identify factors influencing work-life quality, propose practical enhancement strategies, and elucidate

the outcomes of implementing such strategies. Addressing these fundamental questions can provide a robust scientific foundation for human resource policymaking in Iran's heavy industries.

Method

This qualitative study adopted a grounded theory approach (Corbin & Strauss, 1990) to explore quality-of-life components among Iranian steel industry workers through semi-structured interviews. Using purposive snowball sampling, theoretical saturation was achieved with 25 participants, including 18 employees from Mobarakeh Steel Company (5 female, 13 male; 6 single, 12 married) representing diverse roles, ages, and educational backgrounds, along with 7 experts (5 university faculty and 2 PhD candidates). Interviews were analyzed via three-stage coding (open, axial, selective) following Corbin and Strauss's methodology, with member checking ensuring data validity through participant verification of interview summaries.

Results

The study's primary research question asked participants: "What factors influence your quality of life?" Initial analysis of interview data using a thematic approach identified 460 concepts. Through open coding, 350 distinct concepts emerged from the data. Subsequent axial coding grouped related concepts, while selective coding organized conceptually similar components into coherent categories. The analysis revealed five core dimensions (main categories) and 13 components affecting quality of work life at Mobarakeh Steel: 1) Individual factors, 2) Work-life balance, 3) Managerial challenges, 4) Organizational justice, and 5) Physical work environment - all representing key concerns raised by employees.

The secondary question investigated effective strategies for improving QWL in steel industries. Employee-suggested strategies formed five main categories with 12 components: 1) Employee development programs, 2) Improved workplace relationships, 3) Work facilitation, 4) Justice system development, and 5) Workspace ergonomic optimization. As contextual factors enable strategy implementation, and implementation affects outcomes (which represent direct/indirect manifestations of the core phenomenon per Corbin & Strauss, 2008). In the Quality of Work Life (QWL) enhancement model for steel industry employees, both direct and indirect relationships among components are illustrated. Quality of work life improvement serves as the central phenomenon, with causal factors (requiring review and improvement) at the model's apex. Contextual factors facilitate strategy implementation, paving the way for achieving beneficial

outcomes. The model demonstrates how these elements interconnect through various pathways to ultimately enhance employees' quality of work life.

Discussion

Overall, the research findings indicate that workplace environment quality and employee satisfaction/comfort represent crucial dimensions of quality of work life. Organizations that provide favorable QWL conditions help create positive mental images among employees, significantly contributing to talent attraction and retention (Noor & Abdullah, 2012). These results align with multiple established studies (Smith & Levermore, 2008; Mirvis & Lawler, 1984; Kanten & Sadullah, 2012).

The study's outcomes fundamentally demonstrate that quality of life emerges from the interaction between personal characteristics and life events across multidimensional domains including: autonomy, knowledge, economic status, security, social interactions, environment, and recreation. This construct serves as a psychological indicator for assessing individuals' spiritual-psychological and material needs - particularly requiring greater attention for workers in demanding occupations like steel industry roles.

Author Contributions: This article is derived from a research project (Code: 96250010/1400-08/13153) affiliated with the University of Isfahan and Mobarakeh Steel Company, with all authors contributing equally to its completion. All authors have reviewed and approved the final manuscript.

Acknowledgments: The authors express their sincere gratitude to all employees and managers of Mobarakeh Steel Company in Isfahan for their valuable cooperation.

Conflicts of interest: The authors declare no conflicts of interest regarding this publication.

Funding: This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱٤۰۲/۰٤/۲۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱٤۰۲/۰۵/۱۳

دست آوردهای روان‌شناختی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱٤۰٤
دوره‌ی چهارم، سال ۳۲، شماره‌ی ۱
ص‌ص: ۳۱٤-۲۸۹

طراحی الگوی ارتقای کیفیت زندگی‌کاری کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان: یک مطالعه کیفی

سید حمیدرضا شاوران*
احمد عابدی**
بهار رشیدی***
سید هدایت اله داورپناه****

چکیده

کیفیت زندگی کاری، فلسفه‌ای از علم مدیریت، با تأکید برافزایش شأن و منزلت نیروی انسانی و با هدف بهزیستی روانشناختی و سلامت جسمی افراد به چگونگی ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت برای زندگی با کیفیت را مورد بررسی قرار می‌دهد. از این رو پژوهش حاضر با هدف واکاوی کیفیت زندگی کاری کارکنان صنایع فولادی در ایران، بر اساس روش‌کیفی انجام شد. به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان صنایع‌فولادی و ارائه راهبردها و پیامدهای بهبود شرایط، با روش نمونه‌گیری هدفمند (گلوله‌برفی) و معیار اشباع نظری، ۱۸ نفر از کارکنان، کارشناسان و مدیران شرکت فولاد مبارکه و ۷ نفر از متخصصان دانشگاهی مورد مصاحبه قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد داده‌بنیاد و کدگذاری سه‌مرحله‌ای Corbin and Strauss بود. یافته‌ها نشان داد عوامل علّی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت فولاد مبارکه شامل ۵ مقوله مسائل فردی، تعادل مسئولیت‌های کاری و زندگی، مسائل مدیریتی، عدالت سازمانی و محیط کاری می‌باشد که برای کلیه مقولات، راهبردهای مؤثر ارائه شد. بدون شک توجه به عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کارکنان صنایع موجب ارتقاء بهره‌وری و جذب منابع انسانی مستعد می‌شود که کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری در

* استادیار، گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
** دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
*** دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
**** استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول) h.davarpanah@edu.ui.ac.ir

سازمان، پیامد آن خواهد بود. همچنین شناسایی عوامل مخرب، مدیران را به سوی جستجوی راهکارهای مؤثر سوق می‌دهد.

کلیدواژگان: کیفیت زندگی، کیفیت زندگی کاری، شرکت فولاد مبارکه اصفهان، مطالعه کیفی

مقدمه

بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی (Chan & Wyatt, 2007) وضعیت مطلوب جسمی، روانی و ارتباطی بر ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی افراد تأثیرگذار است که با تأکید بر تجارب، انتظارات و احساسات فرد موجبات سلامتی و یا عدم سلامتی را فراهم می‌نماید. واژه کیفیت زندگی نخستین بار توسط Pigou (1920) مطرح شد که مبحث حمایت از اقشار ضعیف جامعه و عوامل مؤثر بر زندگی آنان را مورد بررسی قرار داد (Cheuy et al., 2017). در این راستا کیفیت زندگی کاری (Chan & Wyatt, 2007) نیز در زمینه روابط انسانی مورد توجه قرار گرفت (Vogt et al., 2020) و از دهه ۱۹٦۰ میلادی تمرکز بر ابعاد انسانی و اجتماعی سازمان تحت عنوان کیفیت زندگی کاری به‌صورت یک مسئله جهانی تبدیل شد (Chan & Wyatt, 2007).

کیفیت زندگی یک مفهوم هنجاری از زندگی خوب و جامعه است که بسته به تعاریف مختلف، مؤلفه‌های عینی و/یا ذهنی را در بر می‌گیرد (Boelhouwer & Noll, 2024). در واقع کیفیت زندگی‌کاری، دربرگیرنده مسائل روانشناختی، میزان خشنودی کارکنان، روابط و تعاملات افراد، سلامت و ایمنی، امکانات رفاهی و بهداشتی و میزان حقوق و مزایای کارکنان است (Allam & Shaik, 2020; Panahi, 2012) که از طریق توجه به روابط کارکنان، ایجاد فرصت جهت فعالیت‌های شخصی و تشریک مساعی در سازمان ارتقاء پیدا می‌کند (Thakur & Sharma, 2019). مهم‌ترین شاخص‌های آن شامل کیفیت فضای کاری، روابط و مشارکت افراد، نوع آموزش و شرایط رشد جمعی، میزان پاداش و تسهیلات، سطح رضایت، امنیت و استقلال شغلی و در دسترس بودن منابع برای کلیه افراد می‌باشد (Sumarsi & Rizal, 2022). ایجاد تصویر مثبت در ذهن افراد و ماندگاری کارکنان از جمله پیامدهای افزایش کیفیت زندگی‌کاری کارکنان در سازمان است (Noor & Abdullah, 2012) که در راستای جذب و حفظ کارکنان در هر سازمانی، امری حیاتی به‌شمار می‌رود (Selvamani & Jagadeesan, 2020). دامنه

کیفیت زندگی‌کاری در سایر ابعاد زندگی در خارج از محیط کار نیز تأثیر بسزایی دارد؛ زمانی که نیازهای کارکنان برآورده نشود به احتمال زیاد نگرانی و اضطراب آنها در محیط کار افزایش یافته و این فشار روانی بر میزان بهره‌وری، تمرکز بر وظایف، انگیزه رشد فردی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی خواهد گذاشت (Kanten & Sadullah, 2012).

در راستای بررسی عوامل مرتبط با کیفیت زندگی، Isahak et al. (2017) به تحقیق در مورد کارگران شرکت‌های کوچک و متوسط در مالزی، اندونزی، تایلند و ویتنام پرداختند و Susilowati et al. (2017) به بررسی عوامل پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی کارگران صنایع کوچک و متوسط اندونزی پرداختند. Mokarami et al. (2015) در پژوهشی به بررسی نقش عوامل روان‌شناختی و روانی در پیش‌بینی کیفیت‌زندگی در کارگران صنعتی پرداختند. همچنین Aly and Mohammed (2018) در پژوهشی به مطالعه خطرات شغلی و کیفیت زندگی در بین کارگران کارخانه کود در کشور مصر پرداختند. Yang et al. (2019) در پژوهشی به مطالعه عوامل پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی در بین کارگران بسته‌بندی در تایوان پرداختند.Malak (2017) در پژوهشی به بررسی عوامل پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی مرتبط با سلامتی در بین کارگران صنعتی پرداخت. Gazi et al. (2024) نیز در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی نیروی کار صنعتی در بنگلادش پرداختند. علاوه براین، Nanjundeswaraswamy and Beloor (2024) کیفیت زندگی کارکنان شاغل در صنعت پوشاک هند را مورد مطالعه قرار دادند.

به طور کلی، صاحب‌نظران دو هدف اصلی شامل بهبود شرایط کاری و افزایش اثربخشی سازمانی را مهمترین مؤلفه‌های برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری می‌دانند (Chan & Wyatt, 2007; Kanten & Sadullah, 2012) و معتقدند با حاکم شدن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در سازمان، زمینه‌های ایجاد فرهنگ فعالیت‌های مشارکتی و بهبود روابط اجتماعی فراهم خواهد شد (Vogt et al., 2020). جهت توسعه کیفیت زندگی کاری افراد Sojka (2014) معتقد است پاداش مالی، تناسب حجم‌کار، محتوا و ماهیت وظایف، کیفیت صمیمیت و روابط اجتماعی، به‌عنوان پیش سازمان‌دهنده ذهنی نسبت به سازمان در نظر گرفته می‌شود.

در سال‌های اخیر مبحث کیفیت زندگی به‌عنوان یک شاخص روان‌شناختی در جوامع پیشرفته و درحال توسعه اهمیت روزافزونی یافته است. این امر به خوبی در تلاش‌های سازمان‌های پیشرو در زمینه‌های مختلف صنعتی، تجاری، علمی، آموزشی و نظایر آن به منظور بهبود

روزافزون و استفاده مطلوب از منابع انسانی مشاهده می‌شود (Panahi, 2012). از آنجایی‌که کارکنان صنایع بزرگ نظیر صنایع فولادی و سازمان‌های دارای فشارکاری گسترده به دلیل پایداری سطح استرس از جمله گروه‌های پرخطر محسوب می‌شوند که می‌تواند منجر به اختلال در عملکرد شناختی و روانی آنان گردد، برنامه‌ریزی راهبردهای مداخله‌ای و حمایتی می‌تواند به کاهش اثرهای منفی و بهبود وضعیت محیط کاری افراد کمک کند و با اطمینان از برنامه‌ریزی مداخلات روانی-اجتماعی برای گروه‌های پرخطر می‌توان سهم مهمی در حفاظت از بهداشت عمومی داشت. همچنین ارتقاء بهره‌وری و جذب منابع‌انسانی مستعد، کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری در سازمان را به دنبال خواهد داشت و شناسایی عوامل مخرب، مدیران را به سوی جستجوی راهکارهای مؤثر سوق می‌دهد. با توجه به اینکه در زمینه عوامل تهدیدکننده سلامت‌روان و آسیب‌های مرتبط با کاهش کیفیت‌زندگی کاری کارکنان صنایع فولادی، پژوهش‌های اندکی در ایران انجام شده است و همچنین پژوهش‌های اندکی بر اساس روش کیفی و بررسی عمیق به تدوین الگوی مطلوب و ارائه راهکارهای مؤثر جهت کاهش این معضل پرداخته‌اند، لذا این پژوهش با دو هدف در صدد بررسی و شناسایی ابعاد و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کارکنان صنایع فولادی ایران برآمده است. در این مطالعه ابتدا با رویکردی کیفی به شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کارکنان فولاد مبارکه اصفهان پرداخته شد. سپس با ارائه راهبردهای مؤثر در زمینه ارتقاء کیفیت زندگی‌کاری کارکنان صنایع و پیامدهای آن را مورد بررسی قرار داده و تلاش شده تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱) عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان فولاد مبارکه کدام است؟
۲) راهبردهای مطلوب ارتقاءکیفیت زندگی‌کاری کارکنان شرکت فولادمبارکه چیست؟
۳) عوامل زمینه‌ساز و پیامدهای اجرای الگوی کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت فولاد مبارکه چیست؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و رویکرد داده بنیاد (Corbin & Strauss, 1990) مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت زندگی کارکنان صنایع فولادی در ایران را از طریق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته مورد بررسی قرار داده است. نظریه زمینه‌ای پژوهشگران را در رسیدن به

شناخت پدیده مورد مطالعه یاری می‌رساند و محقق را قادر می‌سازد تا نظریه خود را بر اساس داده‌های واقعی استحکام بخشد (Corbin & Strauss, 1990). این پژوهش با بهره‌گیری از نمونه‌گیری هدفمند (روش گلوله‌برفی) و معیار اشباع نظری داده‌ها با مشارکت جمعا ۲۵ نفر به اشباع رسید. مشارکت کنندگان شامل ۱۸ نفر از کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان (۵ نفر زن و ۱۳ نفر مرد که٦ نفر مجرد و ۱۲ نفر متاهل بودند) و ۷ نفر گروه متخصصین (۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان با مرتبه علمی استادیار و دانشیار و ۲ نفر دانشجوی دکتری رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی) مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بعمل آمد. مصاحبه شوندگان شرکت فولاد مدیران ارشد، کارشناسان و کارکنان سنین مختلف بودند و تلاش شد از تحصیلات و سوابق کاری متفاوت برخوردار باشند تا بتوان طیف گسترده‌تری از نظرات افراد مطالعه کرد. با اتمام مصاحبه‌ها یک بازخورد نهایی و جمع‌بندی کلی از مصاحبه به افراد ارائه می‌شد و افراد مطالب را تأیید می‌کردند.

مقولات حاصل از بررسی متون نظری و متن مصاحبه‌ها به روش کدگذاری سه مرحله‌ای بصورت کدگذاری باز، محوری و انتخابی (Corbin & Strauss, 1990). تحلیل شدند. به‌منظور حصول اطمینان از اعتبار داده‌ها و شبکه مضامین به‌دست‌آمده، از معیارهای اعتبار سنجی کیفی، قابلیت اعتبار[1]، تأیید پذیری[2] و قابلیت انتقال[3] بهره گرفته شد که در جدول ۱ رویه مرتبط با هر معیار گزارش شده است.

Table 1.
Data Validity and the Network of Themes Extracted from the Interviews

شاخص Index	فرایند Process
قابلیت اعتبار	– مطالعه مکرر، مقایسه داده‌ها و خلاصه‌سازی و دسته‌بندی اطلاعات بدون اعمال تغییرات در داده‌ها – روش بازبینی پژوهشگران همکار و معیار توافق ارزیابان (بررسی و تائید رونوشت‌ها و مضامین استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران همکار) – شفاف‌سازی جملات یا موارد مبهم در متن پیاده شده مصاحبه از طریق تماس تلفنی یا ارسال ایمیل به مصاحبه‌شوندگان
تائیدپذیری	– مستندسازی و تشریح تمام مراحل پژوهش اعم از جمع‌اوری داده‌ها، تحلیل و شکل‌گیری مضامین به‌منظور فراهم نمودن امکان ممیزی پژوهش توسط مخاطبین و خوانندگان
قابلیت انتقال	– ارائه توصیف مبسوط و روشن از بستر و زمینه پژوهش تا خواننده بتواند در مورد قابلیت کاربرد یافته‌ها در موقعیت‌های دیگر قضاوت کند.

1- Credibility
2- Dependability
3- Transferability

یافته‌ها

در پژوهش حاضر سؤال کلی پژوهشگران از مصاحبه شوندگان این بود که چه عواملی بر کیفیت زندگی شما تأثیرگذار است؟ داده‌های اولیه حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها با رویکرد تحلیل مضمون شامل ٤٦۰ مفهوم بود که در مرحله کدگذاری باز، تعداد ۳۵۰ مفهوم از درون داده‌ها استخراج شد. سپس از طریق کدگذاری محوری، مفاهیم مرتبط دسته‌بندی شدند و بعد از آن به روش کدگذاری انتخابی، مؤلفه‌هایی که به لحاظ مفهومی نزدیکی بیشتری داشتند در طبقات منظم سازماندهی شدند. مراحل کدگذاری عوامل علّی مرتبط با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان صنایع فولادی در جدول ۲ آمده است.

Table 2.
Steps of analyzing causal factors related to the components of quality of work life of steel industry employees

کد انتخابی **Selective Code**	کد محوری **Axial Code**	کد باز **Open** Code
بُعد فردی	استرس شغلی	فشار کاری و کاهش ارامش روانی/ بوجود امدن مشکلات خلقی و روانی/ نارضایتی درون فردی از کار/ احساس نادیده گرفته شدن و درماندگی در محل کار/ نگرش منفی و بدبینی به آینده شغلی/ حس افزایش مسئولیت کاری/ حس کاهش علاقمندی و تعهد سازمانی/ ناآگاهی نسبت به سنجش سلامت روان کارکنان/ مشکل در دسترسی کارکنان به خدمات مشاوره/ ترجیح کار و بی علاقگی به ازدواج
	مسائل جسمی ناشی از محیط کار و موارد دوران بازنشستگی	کاهش توان بدنی/ دردهای عضلانی (مانند ستون فقرات)/ دشواری‌های جسمی دوران بازنشستگی/ قطع ارتباط با همکاران و سازمان پس از بازنشستگی
تعادل بین کار و زندگی	تداخل در نقش‌های کار و خانواده	ناتوانی در مدیریت وظایف خانواده، والدگری/ اجبار در ترجیح کار به خانواده/ انتقال دغدغه‌های شغلی به خانواده/ استفاده نکردن از مرخصی و نداشتن اوقات فراغت/ نارضایتی خانواده از نبودن مرز بین کار و زندگی/ تداخل کار با زمان استراحت/ ادامه کار به صورت آنلاین در خارج از زمان کاری/ اجتناب از فرزندآوری به دلیل حجم کاری/ ترس از نداشتن زمان برای خانواده وگرایش به مجرد بودن
	کاهش صمیمیت در روابط خانوادگی	تنزل کیفیت روابط خانوادگی/ به خطر افتادن سلامت روابط خانوادگی/ ظهور تنش در روابط بین فردی وخانوادگی
	فقدان صمیمیت در تعاملات کاری	ناآگاهی از رفتار سازمانی/ نگرش رقابتی/ بی‌اعتمادی در روابط/ بی‌توجهی به تفاوت‌های فرهنگی/ عدم سازگاری افراد با تجربه با افراد تازه استخدام/ تأکید بر تولید و توجه اندک به مسائل و روابط انسانی/ وجود تضاد و تعارض در روابط کارکنان/ عدم توجه به تجارب بازنشستگان

مشکلات مدیریتی	گرانباری شغلی (مدیریت مشاغل)	بالا بودن حجم کار/ درگیری ذهنی کاری/ طولانی بودن زمان کار/ دشواری کار در بخش تولید/ عدم توازن حجم وظایف در کلیه سطوح مختلف کاری/ عدم مدیریت زمان و پائین بودن مسئولیت‌پذیری برخی از همکاران/ عدم تناسب انتظارات با توانمندی افراد
	مدیریت بحران	ناهشیاری در پیش‌بینی بحران/ ضعف در مدیریت بحران/ دریافت مکرر پیام از طریق رسان‌های ارتباطی سازمان در خارج از زمان کاری/ ناتوانی در مدیریت وظایف کار وخانه در شرایط بحران (مانند کرونا)،
عدالت سازمانی	عدالت مراوده ای	صمیمیت اندک در روابط بین سرپرست و کارکنان/ انتظارات غیرمنطقی کارکنان در نحوه بیان تقاضا/ ناآگاهی سرپرستان از کاهش کیفیت زندگی کارکنان/ تبعیض جنسیتی/ کم توجهی نسبت به شایستگی‌های زنان/ توجه اندک به توانایی‌ها و تفاوت‌های فردی
	عدالت رویه ای	وجود مشکل در سبک‌های مدیریتی/ لزوم بازنگری در شرح وظایف/ بی توجهی به فرهنگ کار و وحدت میان سرپرستان/ بی‌عدالتی در انتصابات و پست‌های سازمانی/ عدم وجود شایسته سالاری/ مشکلات جانشین پروری/ کثرت لایه‌های ساختاری/ مدرک‌گرایی در سازمان/ درخواست ارتقاء زودهنگام به واسطه مدرک تحصیلی/ سرسختی در پذیرش تغییر از سوی سرپرستان/ مقاومت در مقابل ایجاد تغییرات مثبت
	عدالت توزیعی	عدم تناسب حجم کار با میزان حقوق دریافتی/ مناسب نبودن تفاوت حقوق و درآمد بین سطوح/ اشباع پاداش های اقتصادی/ فقدان تنوع در پاداش‌ها/ فقدان پاداش‌های انگیزه بخش/ عدم رعایت عدالت در توزیع امکانات دفتر کار/ محدودیت در اجرای برنامه‌ها و ایده‌ها/ برنامه‌های آموزشی اندک
مشکلات محیط کاری	جذابیت محیط	بی‌توجهی به جذابیت و اراستگی فضای کاری/ فقدان عوامل افزایش‌دهنده نشاط و شادابی در محیط کاری (رنگ و چیدمان وسایل)
	استاندارد و ایمنی محیط	فضای ناکافی برای استقرار کارکنان/ عدم رعایت فاصله اجتماعی در شرایط خاص و بحرانی کرونا
		وجود آلودگی و سموم در محل کار/ آلودگی صوتی/ بی‌توجهی به موضوع ارگونومی تجهیزات دفتر کار
	حمل و نقل و ترابری	بُعد مسافت/ فقدان سیستم حمل و نقل استاندارد ویژه کارکنان/ طولانی بودن مسیر رفت و آمد و از دست دادن زمان در مسیر/ ایجاد مشکلات جسمی برای کارمندان

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در مراحل تحلیل عوامل علی مرتبط با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان فولاد مبارکه، ۵ مقوله (بُعد اصلی) و ۱۳ مؤلفه شناسایی شده است. مقولات اصلی در ۱) بُعد فردی؛ ۲) تعادل بین کار و زندگی؛ ۳) مشکلات مدیریتی ٤) عدالت سازمانی؛ ۵) محیط فیزیکی دسته‌بندی شدند. این موارد مشکلاتی بودند که کارکنان به آن اشاره کردند. سؤال بعدی این بود که برای ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان صنایع

فولادی چه راهبردهایی می‌تواند مؤثر باشد؟ تحلیل راهبردها در جدول ۳ آمده است.

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، راهبردهای ارائه شده توسط کارکنان ۵ مقوله اصلی و ۱۲ مفهوم شامل ۱) برنامه رشد فردی کارکنان؛ ۲) بهبود کیفیت روابط کارکنان؛ ۳) تسهیل کار؛ ٤) توسعه عدالت؛ ۵) متناسب‌سازی محیط کاری و فضای کالبدی بودند. با توجه به اینکه عوامل زمینه‌ای، بسترساز اجرای راهبردها هستند و با توجه به اینکه اجرای راهبردها بر تحقق پیامدها تأثیر می‌گذارند و پیامدها نیز نتایج مستقیم و غیرمستقیم ظهور پدیده محوری Corbin and Strauss (1990) می‌باشند، یافته‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ساز و پیامدها و ارتباط آن با عوامل علّی، راهبردها و پدیده محوری در شکل ۱ نشان داده شده است.

Table 3.
Steps in analyzing strategies to improve the quality of life of Mobarakeh Steel employees

کد انتخابی **Code Selective**	کد محوری **Axial Code**	کد باز **Open** Code
برنامه رشد فردی کارکنان	راهبردهای مقابله با استرس	– تلاش در جهت ایجاد محیط کاری ارام (سلامت روان کارکنان)، – ارتقاء مهارت مواجهه با استرس ناشی از چالش‌های شغلی (آموزش تاب‌آوری)، – آموزش برنامه‌ریزی وظایف و مسئولیت‌ها در جهت رشد فردی و مدیریت هیجانات، – اولویت‌بندی اهداف (کاری، خانوادگی، فردی)، – شرکت در برنامه‌های مشاوره‌ای فردی و گروهی، – ارزیابی کارکنان برای اطمینان از عدم وجود اختلالات خلقی (اضطراب و افسردگی)
	سلامت جسمی	– چکاپ پزشکی مستمر ویژه کارکنان (ارائه مشاوره تغذیه ماهانه/ سالانه)، – اقدامات حمایتی جهت درمان مشکلات جسمی، – رغیب کارکنان به شرکت در فعالیت‌های ورزشی
بهبود کیفیت روابط کارکنان	مدیریت روابط در خانواده	– برنامه‌های اموزشی توسعه قابلیت‌ها و بهبود مهارت‌های زندگی، – برنامه‌های رفاهی– آموزشی ویژه کارکنان
	روابط درون سازمانی	– پویایی گروهی و تاکید بر صمیمیت کارکنان، – آموزش راهبرهای حل مسئله بین فردی (تعاملات ایمن)، – فردیت‌زدایی و ارتقاء احساس همکاری، – ایجاد احساس تعلق و تعهد به سازمان در کارکنان، – تمرکز بر ظرفیت اتحادیه کارگری و راه اندازی سیستم انتقال پیشنهادات و انتقادات، – بهره‌مندی از تجارب مدیران پیشکسوت و جلسات پرسش و پاسخ
	نیازسنجی روانشناختی	– برنامه‌های ویژه کارکنان مجرد (آموزش پیش از ازدواج)، – برنامه‌های ویژه کارکنان متأهل (آموزش

		والدگری کارامد) – امکان استفاده کارکنان و اعضای خانواده از مرکز روانشناختی، – خدمات مشاوره و روان‌شناسی آنلاین با قابلیت دسترسی سریع
تسهیل کار	سازماندهی مجدد وظایف	– تغییر در استراتژی‌های ناکارامد (توزیع منصفانه حجم کار/ تقسیم عادلانه وظایف)، – تجزیه و تحلیل ماهیت شغل، – استفاده از افراد خلاق و بهره‌وری خلاق، – تجدیدنظر در سازماندهی میزان اختیارات و مسئولیت، – ایجاد تناسب بین شغل و شاغل (مهارت، تخصص، توانمندی جسمی، ظرفیت روانی، انگیزه و علاقه)
	مدیریت چالش‌ها	– مشارکت طلبی در مسئولیت‌های سازمانی، – آموزش مهارت مدیریت بحران و زمان‌بندی مناسب شیفت‌های کاری، – چرخش شغلی برای کارکنان بخش‌های سخت، – دورکاری در برخی از پست‌ها (برخی از روزهای هفته)/ کار شناور، – آموزش مهارت مدیریت فضای مجازی، – استفاده از تکنولوژی و نرم‌افزارها در تسهیل کار و بهبود پایگاه داده
توسعه عدالت سازمانی	افزایش آگاهی مدیران	– توجه به نیازهای کارکنان در سطوح مختلف، – رسیدگی به توقعات و انتظارات کارکنان و مذاکره مؤثر، – آموزش رویکردهای مدیریتی نوین و الگوبرداری از سبک‌های مدیریتی موفق (دیدگاه اقتضایی)، – برنامه‌های آموزشی ارتقاء دانش حرفه‌ای مدیران و آموزش، – برخورد منصفانه در سلسله مراتب سازمانی
	هموارسازی مسیر ارتقاء شغلی	– برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر، – متناسب‌سازی لایه‌های ساختاری (تفکیک واحدهای بزرگ به واحدهای کوچکتر)، – شناسایی توانمندی‌های فردی، – تجدیدنظر در انتصاب و انتصاب کارکنان شایسته در مدیریت بخش‌های کوچکتر، – تغییر نگرش‌های جنسیتی نسبت به شایستگی‌های کارکنان
	نظام توزیع و پاداش	– تجدیدنظر در سیستم جبران خدمت، – ارائه بازخوردهای مثبت، – متناسب سازی سیستم تقویت و پاداش، – حق انتخاب در پاداش‌ها و تقویت انگیزه درونی، – تسهیلات رفاهی کارکنان وتنوع در پاداش‌ها، – برنامه حمایتی ویژه بازنشستگان، – امکان بهره‌مندی کارکنان از فروشگاه‌های آنلاین
متناسب سازی محیط کاری	نشاط و ایمنی محل کار	– بهینه‌سازی و مناسب سازی فضای کاری/ جانمایی و طراحی خلاقانه دکوراسیون/ آراستگی در چیدمان سازمانی/ پیش‌بینی مکان‌های ویژه استراحت، – بهینه‌سازی از امکانات ورزشی در محیط کار ویژه شیفت‌های کاری طولانی مدت، – تهویه مطبوع و کاهش آلودگی صوتی (بخش تولید)
	نوسازی سیستم حمل و نقل کارکنان	– بکارگیری وسایل نقلیه استاندارد و ایمنی ترابری، – مدیریت زمان بوسیله نصب سیستم‌های صوتی تصویری در وسایل نقلیه

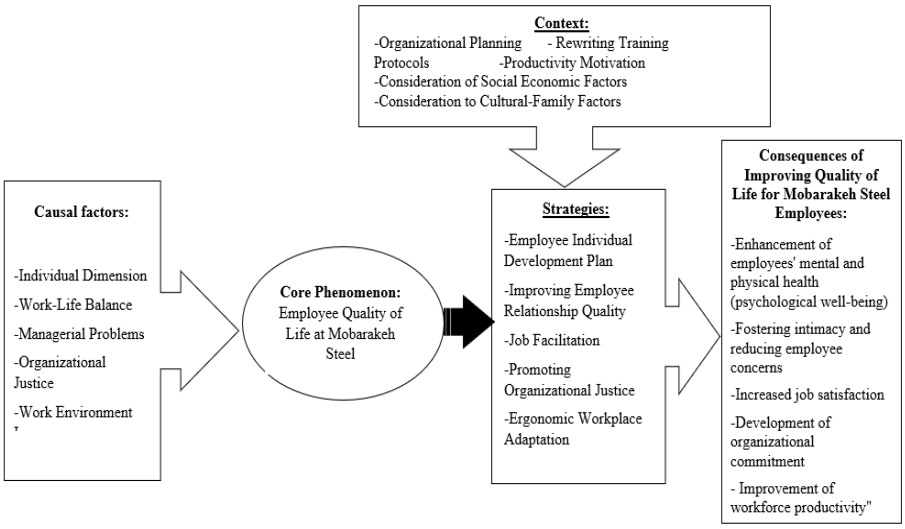


Figure 1. Categories Related to Improving Quality of Work Life for Employees in the Steel Industry Based on the Grounded Theory Model

در شکل ۱ الگوی ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان صنایع فولادی و ارتباط مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌ها با یکدیگر آمده است. مقوله ارتقاء کیفیت زندگی کاری به عنوان پدیده محوری در مرکز این الگو قرار دارد، در رأس الگو، عوامل علی و نشان دهنده مؤلفه‌های مهم در ارتقاء کیفیت زندگی قرار گرفته است که نیاز به بازنگری، اصلاح و ارتقاء دارد. عوامل زمینه‌ای، بسترساز اجرای راهبردهای ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان هستند و مسیر پیشرفت را تا دستیابی به پیامدهای مؤثر و مفید هموار می‌سازند.

بحث

پژوهش حاضر به طور ویژه به دنبال ارائه الگویی برای ارتقای کیفیت زندگی‌کاری کارکنان صنایع فولادی در ایران بود که ابعاد مختلف کیفیت زندگی را متناسب با مقتضیات و شرایط کارکنان پوشش دهد. در همین راستا، یافته‌های پژوهش، بر اساس مصاحبه‌های انجام شده نشان‌دهنده عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کارکنان شامل پنج کد می‌باشد که هر کدام به تفکیک مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱- بُعد فردی: یافته‌ها نشان می‌دهد این مقوله با سلامت جسمی و روانی یا عاطفی در

کارکنان مرتبط است و مواردی همچون استرس شغلی، فشار کاری و عدم وجود آرامش روانی با ایجاد مشکلات خلقی، نارضایتی درون‌فردی از کار، احساس نادیده گرفته شدن در محل کار همراه می‌گردد و در نتیجه به کاهش انگیزه بهره‌وری و نگرش منفی و بدبینی به آینده شغلی منتهی می‌شود. افزایش مسئولیت‌های کاری به کاهش علاقمندی و تعهد سازمانی افراد منجر می‌گردد و زمانی حالت صعودی پیدا می‌کند که مدیران نسبت به سلامت فردی کارکنان، آگاهی لازم را نداشته باشند. از نظر افراد مصاحبه‌شونده، عدم توجه به سلامت‌روان–جسمانی کارکنان در محیط‌کاری در نهایت به دشواری‌های زندگی در دوران بازنشستگی منجر می‌شود. این یافته‌ها با پژوهش‌های (Chattopadhyay et al., 2014; Denvir et al., 2008; Malak, 2017; Omrane et al., 2020) همسو می‌باشد. همچنین این یافته‌ها با تعریف سازمان بهداشت جهانی شامل وضعیت مطلوب جسمی، روانی و اجتماعی است که بر ابعاد جسمی، روان‌شناختی و اجتماعی همخوانی دارد.

۲- تعادل بین کار و زندگی: یافته‌ها حاکی از آن است که در زمینه مؤلفه ایجاد تداخل در نقش‌های کاری و خانوادگی، مشارکت‌کنندگان به ضعف در مدیریت وظایف خانوادگی و والدگری، اجبار در ترجیح کار به خانواده و نظیر آن اشاره کردند و انتقال دغدغه‌های شغلی به خانواده را ناشی از حجم کاری خود می‌دانستند. همچنین عدم استفاده از مرخصی و اوقات فراغت موجب نارضایتی خانواده و از بین رفتن مرز بین کار و زندگی می‌شود و در بُعد کاهش صمیمیت و تنزل کیفیت در روابط خانوادگی، شاهد ظهور تنش خواهند بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان به این موضوع اشاره کرد که از نظر (Lu et al., 2014) و (Chan & Wyatt, 2007) تعادل بین کار و زندگی شامل تعادل بین زمان صرف شده در محل کار و زمان صرف شده برای خانواده است. عدم حفظ تعادل بین کار و زندگی، تعارض کار و خانواده را در پی خواهد داشت که به نوبه خود می تواند پیامدهای منفی متعددی نظیر کاهش بهره روی شعلی، افزایش غیبت و تاخیر و ناخشنودی شغلی را در پی داشته باشد(Shenavar et al., 2015). از سویی دیگر یکی از متغیرهای مهم کیفیت زندگی کاری، تعامل با همکاران است که فعالیت‌های شخصی و گروهی در بخش‌های مختلف سازمان را بهبود می‌بخشد (Allam & Shaik, 2020; Thakur & Sharma, 2019). بنابراین توازن بین صرف زمان برای خانواده و صرف زمان در محیط کاری مقوله قابل توجه در کیفیت زندگی کاری است و کیفیت و میزان

صرف زمان برای ارتباطات کاری و ارتباط با افراد خانواده، یکی از شاخص‌های تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده سطح رضایت و کیفیت زندگی کاری در کارکنان است.

۳- مسائل مدیریتی: از یافته‌های قابل توجه در این پژوهش، گرانباری شغلی بود که با توزیع ناعادلانه حجم کار بین مشاغل همتراز، سنگینی حجم کار، درگیری ذهنی همیشگی، طولانی بودن زمان کار و سختی بیش از حد کار در برخی از قسمت‌ها به‌ویژه بخش تولید و عدم مدیریت زمان مرتبط است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان اینگونه بیان کرد که گرانباری شغلی از مهم‌ترین عوامل ایجاد استرس و تنش شغلی است و به دلیل انجام وظایف بیش ازحد توان در فرد بروز می‌کند. همچنین فرسودگی شغلی یا کارزدگی یکی از عوارض بر عهده گرفتن مسئولیت‌های دشوار در افراد است که به مرور زمان خستگی مفرط و کاهش علاقه و انگیزه را به دنبال دارد (Raver, 2004; Rod et al., 2008; Soleimani et al., 2024). برای رفع این مشکل می‌توان نسبت به بررسی مجدد شرح وظایف مشاغل، تجزیه و تحلیل وظایف و همچنین طراحی مجدد مسئولیت‌ها پرداخت.

٤- عدالت سازمانی: این یافته‌ها به مؤلفه عدالت مراوده‌ای اشاره دارد. کارکنان مصاحبه‌شونده به مؤلفه‌هایی همچون صمیمیت اندک در روابط سرپرست و کارکنان و انتظارات غیرمنطقی به‌ویژه در نحوه و زمان بیان تقاضاها اشاره کردند؛ به‌طوری‌که توجه اندک به مسائل و روابط انسانی به ایجاد تعارض در روابط کارکنان منجر می‌شود. همچنین ناآگاهی از رفتار سازمانی، نگرش رقابتی، بی‌اعتمادی، بی‌توجهی به تفاوت‌های فرهنگی کارکنان از سوی مدیران نیز گاهی به عدم سازگاری و مؤلفه تبعیض جنسیتی و بی‌توجهی نسبت به شایستگی‌های زنان نیز به عنوان دغدغه اصلی زنان در چنین محیط‌های کاری مطرح شد که این موضوع، مسیر شغلی و انگیزه‌های زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یافته‌های عدالت رویه‌ای که به مدیریت در بخش سازماندهی وظایف، لزوم بازنگری در شرح وظایف، فرهنگ کار، بی‌عدالتی در انتصابات و پست‌های سازمانی اشاره داشت که در نهایت به عدم وجود شایسته سالاری ارتباط دارد و در افت انگیزه بهره‌وری سازمانی مؤثر است. آخرین یافته در این مقوله، عدالت توزیعی بود که کارکنان مصاحبه‌شونده بر مسائل مالی و انگیزه‌بخش تأکید داشتند. از دیدگاه کارکنان، عدم تناسب حجم کار با میزان حقوق دریافتی در سطوح مشاغل مسئله قابل‌توجهی بود. از طرفی کارکنان معتقدند فقدان تنوع در پاداش‌های انگیزه بخش و

عدم رعایت عدالت در توزیع امکانات به رخوت و سستی برخی از کارکنان می‌انجامد. در این راستا مطابق دیدگاه پژوهشگران (Allam & Shaik, 2020; Cropanzano et al., 2001; Thakur & Sharma, 2019) مفهوم کلی عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در محیط کار و شامل عدالت توزیعی ، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (Allam & Shaik, 2020; Chouabbi et al., 2024; Natureeba et al., 2024; Thakur & Sharma, 2019) است که با این یافته‌ها همسویی دارد. هم‌راستا با این یافته‌ها (Allam & Shaik, 2020; Lewis et al., 2002; Thakur & Sharma, 2019) نیز معیار عدالت را برای کیفیت زندگی کاری کارکنان حائز اهمیت می‌دانند و (Allam & Shaik, 2020; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013; Thakur & Sharma, 2019) بر برابری، عدالت و رسیدگی به نیازهای تمامی افراد در حوزه‌های کاری تأکید دارند.

۵- مشکلات محیطی و فضای کاری: یافته‌ها نشان داد مؤلفه‌هایی همچون جذابیت محیط کاری و آراستگی فضای کاری به تقویت روحیه نشاط در محیط کاری منجر می‌شود. همراستا با این یافته‌ها پژوهش‌های مختلفی تاثیر طراحی محیط کار بر تقویت روحیه، نشاط، انگیزه و خلاقیت کارکنان تائید کرده‌اند (Ahiave & Adjei, 2021; Fayyad et al., 2024; Jonason, 2021; Lucius & Damberg, 2024; Srivastava et al., 2024). از دیدگاه کارکنان مؤلفه‌هایی مانند رنگ فضای کار و چیدمان وسایل می‌تواند از عوامل افزایش‌دهنده خلق و نشاط باشد. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، مبحث استاندارد و ایمنی محیط از موارد مهم در راستای کیفیت زندگی است و نیز عواملی نظیر وجود آلودگی و سموم در محل کار، آلودگی صوتی و کم‌توجهی به موضوع ارگونومی تجهیزات می‌تواند به کاهش کیفیت کاری و بهره‌وری منجر شود. علاوه بر این موضوع حمل و نقل و ترابری، طولانی بودن مسافت بین محل زندگی و محل کار و عدم رعایت استانداردهای وسایل ترابری نیز موجب اتلاف زمان، مشکلات جسمی و احساس نارضایتی در کارمندان می‌شود که متعاقباً به کاهش کیفیت زندگی کاری منجر می‌شود.

یافته‌های دیگر در این پژوهش شامل راهبردهای ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان صنایع فولادی از دیدگاه متخصصان مشارکت‌کننده بود که با موارد اجرایی در صنایع برتر دنیا مقایسه شد و به تفکیک ابعاد مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱- راهبرد مقابله با استرس و سلامت جسمانی: از آنجایی‌که مهارت مواجهه با استرس ناشی از چالش‌های شغلی، با آموزش تکنیک‌های تاب‌آوری، آموزش برنامه‌ریزی وظایف و مدیریت هیجانات در جهت رشد فردی و اولویت‌بندی اهداف امکان‌پذیر است، کارکنان را به تقویت رشد فردی هدایت می‌نماید. همچنین برنامه مشاوره‌ای فردی، گروهی و نیز ارزیابی روان‌شناختی به لحاظ وجود اختلالات خلقی (اضطراب و افسردگی) سبب ارتقاء بهره‌وری کارکنان خواهد شد. ترغیب کارکنان به شرکت در فعالیت‌های ورزشی و تغذیه سالم از جمله اقدامات حمایتی است که به ارتقاء ابعاد روانی- جسمانی کارکنان منجر خواهد شد.

به طور مشابه مواردی همچون عضویت در انجمن بین‌المللی بهداشت حرفه‌ای (Arcelor Mittal reports, 2021)؛ اجرای برنامه بهداشت و سلامت کارکنان توسط ۱۲ نهاد با تحت پوشش قرار دادن ٦۲۹٦۷ کارمند در سال ۲۰۱۲ و افزایش تعداد باشگاه‌های ورزشی در شانگهای که خدمات تناسب‌اندام Baosteel reports, 2021)، اجرای کمپین‌های سیگار نکشیدن، نوشیدن نوشیدنی‌های سالم، چاقی کمتر، غذای کم‌سدیم و نداشتن استرس در راستای سلامتی کارکنان (POSCO reports, 2021) و ارائه خدمات پیشگیرانه و آگاهی در ارتباط با مسائل سلامت جهانی نظیر اچ آی وی، سل و مالاریا از طریق برگزاری سمینارهای مختلف برای کارکنان و خانواده‌هایشان (Nippon Steel reports, 2021) از جمله راهبردهای هستند که شرکت‌های بزرگ فولادی در حوزه سلامت کارکنان خود بکار گرفته‌اند.

۲- راهبرد بهبود کیفیت روابط کارکنان: بر اساس نظر متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش، برنامه‌های آموزشی مرتبط با مهارت‌های زندگی، نظرسنجی و جذب ایده‌های کارکنان، برقراری ارتباط از طریق خبرنامه، مجله خصوصی و وبگاه اینترنتی، برگزاری وبینار و گفتگو، دستیابی به هدف بهبود کیفیت روابط را تسریع می‌نماید. روابط مطلوب درون سازمانی، آموزش راهبردهای حل‌مسئله، فردیت‌زدایی و ارتقاء مشارکت به پویایی روابط در کارکنان می‌انجامد. تشکیل شورا و اتحادیه، نظام پیشنهادات-انتقادات، بهره‌مندی از تجارب مدیران پیشکسوت و جلسات پرسش و پاسخ به هم‌افزایی در محیط شغلی کمک می‌نماید. از نظر متخصصان، راهبردهایی نظیر برنامه‌های آموزشی مشاوره پیش از ازدواج؛ برنامه‌های آموزش والدگری و تسهیل استفاده اعضای خانواده از مراکز روان‌شناختی نیز موجب پیشگیری از مشکلات خلقی در کارکنان می‌شود. در همین راستا نگه داشتن زمان کار در سطح مناسب با

همکاری اتحادیه های کارگری و ایجاد مراکز مراقبت ۲٤ ساعته کودک برای کارکنان شیفت از جمله اقدامات شرکت نیپون استیل (Nippon Steel reports, 2021) در راستای تعادل زندگی و کار کارکنان خود است. همچنین انجام نظرسنجی‌هایی مختلف به منظور درک مشکلات و ایده‌های کارکنان، برقراری ارتباط از طریق خبرنامه ماهانه شرکت، مجله خصوصی شرکت و پورتال اینترنت و برگزاری وبینارها در خصوص موضوعات تخصصی و گفتگوها و تعاملات با متخصصان در هنگام نهار از جمله اقدامات شرکت آرسلور میتال (ArcelorMittal reports, 2021) در حوزه تعاملات با کارکنان بوده است.

۳- راهبرد تسهیل کار: از دیدگاه متخصصان مصاحبه شونده، سازماندهی مجدد به تغییر در استراتژی‌های ناکارآمد، توزیع منصفانه حجم کار و تقسیم عادلانه وظایف در محیط کاری می‌انجامد که این امر با تجزیه و تحلیل ماهیت کارحاصل خواهد شد. علاوه بر این به‌کارگیری افراد خلاق، موجب بهره‌وری می‌گردد که این امر با تجدیدنظر در سازماندهی و میزان اختیارات و مسئولیت‌های افراد به دست می‌آید. در صورتی ساختار سازمانی به گونه‌ای طراحی شود که افراد آزادی عمل بیشتری داشته باشند، می‌توانند از خلاقیت خود در بهبود مسائل کاری استفاده کنند. به اعتقاد متخصصان جهت مدیریت چالش‌ها، راهبردهایی نظیر مشارکت‌طلبی از سوی کارکنان یا فعالیت‌های مشارکتی در این زمینه مؤثر است. همچنین مضمون تناسب شغل و شاغل یکی از موضوعات اصلی بود که می‌تواند با بررسی مجدد مؤلفه‌های مهارت، تخصص، توانمندی جسمی، ظرفیت روانی، میزان انگیزه و علاقه کارکنان برطرف شود. با توجه به توسعه ارتباطات مجازی، با ارتقاء سواد دیجیتالی، استفاده از تکنولوژی و بهینه‌سازی نرم افزارهای مرتبط با پایگاه داده‌ها، می‌توان وظایف کارکنان را تسهیل نمود.

٤- راهبرد توسعه عدالت: این مقوله در ابتدا به افزایش آگاهی مدیران اشاره دارد. به نحوی که با آموزش رویکردهای نظری و مدیریتی نوین و مذاکره مؤثر به مدیران می‌توان توجه آنان را نسبت به رویه‌ها و قواعد سازمان، تناسب تعاملات و توزیع پاداش‌ها متناسب با نیازهای کارکنان در سطوح مختلف جلب نمود. از دیدگاه متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش، دیدگاه اقتضایی با الگوبرداری از سبک‌های مدیریتی موفق و برخورد منصفانه در سلسله مراتب سازمانی مرتبط است که در راستای کاهش مشکلات سازمانی مؤثر خواهد بود. همچنین در بُعد دوم، مضمون هموارسازی مسیر ارتقاء شغلی است که با استفاده از تدابیری نظیر

برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر، طبقه‌بندی اصولی لایه‌های ساختاری با هدف توسعه عدالت و افزایش تعهدکاری کارکنان قابل دستیابی است. شناسایی شایستگی‌های کارکنان، تغییر نگرش‌های جنسیتی نسبت به شایستگی‌های افراد و اصلاح سیستم توزیع و پاداش و حق انتخاب در پاداش‌ها می‌تواند موجبات افزایش انگیزه درونی کارکنان را بدنبال داشته باشد.

۵- راهبرد متناسب‌سازی محیط کاری: این یافته‌ها به دو مؤلفه اساسی شامل نشاط و ایمنی محل کار و نوسازی سیستم حمل و نقل کارکنان مرتبط است. در واقع بهینه‌سازی و متناسب‌سازی فضای کاری، راهکارهایی نظیر جانمایی و طراحی خلاقانه دکوراسیون فضای کاری، آراستگی در چیدمان فضا، مکان‌های ویژه استراحت، استفاده بهینه از امکانات ورزشی در محیط کار ویژه شیفت‌های کاری طولانی مدت، تهویه مطبوع و کاهش آلودگی صوتی از جمله راهبردهای افزایش کیفیت زندگی کاری هستند. علاوه بر این نوسازی سیستم ترابری، بکارگیری وسایل نقلیه استاندارد و ایمنی ضرورت دارد و لازم است مورد توجه مدیران سازمان قرار گیرد.

در راستای متناسب سازی محیط کار در شرکت آرسلور میتال(ArcelorMittal reports, 2021) تصادفات و وقایعی که منجر به آسیب‌های شدید و تلفات احتمالی شده‌اند، ثبت شده و به‌منظور آگاهی کارکنان در معرض دید آنان قرار می‌گیرد. شرکت پوسکو (POSCO reports, 2021) نیز ضمن اینکه برنامه محافظت شنوایی را برای محیط‌های کاری آسیب‌پذیر در برابر سروصدای بلند اجرا می‌کند، برای استفاده صحیح از مواد شیمیایی همچنین برگ اطلاعات ایمنی موارد (MSDS) را مطابق با استانداردهای سیستم هماهنگ جهانی طبقه‌بندی و برچسب‌گذاری مواد شیمیایی (GHS) ایجاد کرده است. حدود ٤۰ درصد از دفاتر و فعالیت‌های شرکت نیپون استیل (Nippon Steel reports, 2021) اعتبار OSHMS را کسب کرده‌اند. این شرکت کمیته ارتقا ایمنی و سلامت و کمیته ارتقاء ایمنی را تشکیل داده است و با استفاده از سیستم افشاگری (سوت‌زنی، گزارش دادن فساد) و سیستم مشاوره و پرسشنامه‌هایی که برای همه کارمندان ارسال می شود، وضعیت انطباق قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها و سایر موارد را مرتباً بررسی می‌کند. در حوزه اسکان و سلف سرویس نیز شرکت بائواستیل (Baosteel reports, 2021)، همواره بر حوزه‌هایی مانند مسکن کم اجاره برای کارکنان جوان، پاداش و مزایا، تأسیسات داخلی و کمک به محرومان تأکید داشته است. نتایج یک نظرسنجی از کارکنان شرکت تاتااستیل (Tata Steel reports, 2021) نیز نشان داد که بیش از ۹۰ درصد

کارکنان خانه، ماشین شخصی، رایانه/ لپ‌تاپ مخصوص به خود و کلیه موارد لازم را برای سبک زندگی امروزی را دارا می‌باشند. علاوه بر این در تاتااستیل، هزینه غذا در غذاخوری‌ها و سلف‌های شرکت بسیار کم است و کارکنان هیچ‌گونه هزینه‌ای برای اسکان، برق و آب پرداخت نمی‌کنند.

نتیجه‌گیری

بطور کلی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی کارکنان، کیفیت محیط کاری و رضایت و آرامش آنان در فضای کاری است. بنابراین سازمانی که کیفیت زندگی کاری مطلوبی را برای کارکنان خود فراهم می‌سازد، به ایجاد یک تصویر خوب در ذهن افراد کمک نموده و به جذب و ماندگاری کارکنان سازمان، کمک شایانی می‌کند (Noor & Abdullah, 2012). این موارد با تعدادی از پژوهش‌های انجام شده مطابقت دارد. در این راستا Smith and Levermore (2008) معتقدند توجه به محیط کار برای حفظ و شأن و کرامت انسانی یک وظیفه عمومی است و این امر نه‌تنها منجر به افزایش سطح سلامت شاغلین می‌شود، بلکه کیفیت محصولات تولیدی و بهره‌وری و کارایی را نیز در صنایع بهبود می‌بخشد. Mirvis and Lawler (1984) نیز بر معیار محیط کاری ایمن در افزایش کیفیت زندگی کاری افراد تأکید دارند. مواردی مانند برنامه محافظت شنوایی برای محیط‌های کاری، اجرای استانداردهای بهداشتی برای محوطه‌های محصور، برنامه کاری مدون، استفاده صحیح از مواد شیمیایی و برگ اطلاعات ایمنی، مطابق با استانداردهای جهانی می‌تواند به داشتن یک محیط کاری مطلوب کمک کند و در نتیجه موجب افزایش انگیزه و نشاط در کارکنان شود. Kanten and Sadullah (2012) اعلام کرده‌اند زمانی که نگرانی و اضطراب کارکنان در محیط کار افزایش می‌یابد، نتایج نامطلوبی را بر آسایش کارکنان و عملکرد شغلی آنها خواهد گذاشت. در واقع آنچه از نتایج این پژوهش نمایان است این پیام را انتقال می‌دهد که کیفیت‌زندگی حاصل تعامل بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و پیوستگی رویدادهای زندگی، که در یک مجموعه چندبُعدی مانند؛ استقلال، دانش، اقتصاد، امنیت، تعاملات‌اجتماعی، محیط‌زیست و تفریح اتفاق می‌افتد و می‌توان آن را به‌عنوان شاخص روان‌شناختی برای سنجش نیازهای روحی–روانی و

مادی افراد در نظرگرفت که لازم است به تمامی این ابعاد در افراد دارای مشاغل سخت بیشتر توجه شود.

هر پژوهشی بر اساس زمینه و هدف آن با محدودیت‌هایی مواجه می‌گردد که پژوهش حاضر نیز از آن مستثنی نبوده است. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر به روش آن که رویکرد کیفی بوده بر می‌گردد. در این پژوهش به طور هدفمند داده‌ها از شرکت فولاد مبارکه سپاهان اصفهان گردآوری شده است، از همین رو نتایج به دست آمده در ارتباط با شرکت فولاد مبارکه قابل تفسیر می‌باشد و در تعمیم نتایج به سایر صنایع و شرکت‌ها باید جانب احتیاط حفظ شود. همچنین تحلیل داده‌های پژوهش مبتنی بر پارادایم تفسیری است، لذا این امر محتمل است که در بخش تحلیل داده‌های کیفی ذهنیت پژوهشگر در استخراج و سازمان‌دهی مضامین تأثیرگذار بوده باشد. اگرچه با رویکرد بازبینی همتا تلاش شد این امر اتفاق نیفتد بااین‌حال، تحلیل داده‌ها بر مبنای پارادایم تفسیری از محدودیت‌های پژوهش محسوب می‌گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده با صرف زمان بیشتر، تعداد بیشتری از افراد و در سازمان‌های دیگر نیز مورد مصاحبه قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان صنایع، عوامل علّی و راهبردهای ارائه شده در این پژوهش در تدوین برنامه‌های ویژه کارکنان صنایع بهره گرفته شود. همچنین در پژوهش‌های آینده پیامدهای اجرای راهبردهای مورد نظر در بلند مدت مورد بررسی قرار گیرد.

سهم مشارکت نویسندگان: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با کد ۱۳۱۵۳ / ۰۸-۱٤۰۰ / ۹٦۲۵۰۰۱۰ و متعلق به دانشگاه اصفهان و شرکت فولاد مبارکه اصفهان می‌باشد و تمامی نویسندگان در انجام آن سهیم بوده‌اند. همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را بررسی و تأیید نموده‌اند.

تشکر و قدردانی: نویسندگان از کلیه کارکنان و مدیران صنایع فولاد مبارکه اصفهان کمال تشکر را دارند.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی: این مقاله ازحمایت مالی برخوردار نبوده است.

Refrences

Ahiave, S. E., & Adjei, I. (2021). Workplace Interior Design and Employee Performance. *North American Academic Research*, *4*(12), 31-35. https://doi.org/10.5281/zenodo.5781323

Allam, Z., & Shaik, A. (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

Aly, S. E., & Mohammed, F. M. (2018). Occupational hazards and quality of life among fertilizer factory workers in Assiut City. *Egyptian Nursing Journal*, *15*(1), 1. https://doi.org/10.4103/ENJ.ENJ_31_17

Arcelor Mittal. (2021). Health & safety Driving change in our safety performance. https://corporate.arcelormittal.com/sustainability/approach/health-safety

Baosteel. (2021). Baosteel Sustainability Report. https://res.baowugroup.com/attach/2024/06/07/3dd8429e34e24891869d021c883bed7b.pdf

Boelhouwer, J., & Noll, H.-H. (2024). Objective quality of life. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp 4783-4785). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_1987

Chan, K. W., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, *13*(4), 501-517. https://doi.org/10.1080/13602380701250681

Chattopadhyay, K., Chattopadhyay, C., & Kaltenthaler, E. (2014). Health-related quality-of-life of coal-based sponge iron plant workers in Barjora, India: a cross-sectional study. *BMJ open*, *4*(9), e006047. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-006047

Cheuy, S., Fawcett, L., Hutchinson, K., & Robertson, T. (2017). A Citizen-Led Approach to Enhancing Community Well-Being. *Handbook of Community Well-Being Research*, 129-167. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-024-0878-2_8

Chouabbi, S., Ameur, H., & Boughari, F. Z. (2024). Organizational justice and its relationship to job involvement in institutions. *International journal of economic perspectives*, *18*(2), 590-606. https://ijeponline.org/index.php/journal/article/view/578

Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, *13*(1), 3-21. https://doi.org/10.1007/BF00988593

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*, *58*(2), 164-209. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791

Denvir, A., Hillage, J., Cox, A., Sinclair, A., & Pearmain, D. (2008). Quality of Working Life in the UK. *Institute for Employment Studies: Brighton, UK*, 1-65. https://www.employment-studies.co.uk

Fayyad, N., Lam, B., Evans, R., & Choi, Y. (2024). Workplace wellbeing and interior design: A systematic literature review. https://doi.org/10.21606/drs.2024.901

Gazi, M. A. I., Al Masud, A., Yusof, M. F., Islam, M. A., Rahman, M. K., & Wang, Q. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: empirical evidence from a developing country. *BMC Psychology*, *12*(1), 589. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1

Isahak, M., Loh, M. Y., Susilowati, I. H., Kaewboonchoo, O., Harncharoen, K., Mohd Amin, N., Toai, N. P., Low, W.-Y., & Ratanasiripong, P. (2017). The association of workplace exposures on quality of life in small and medium enterprises workers: a cross-sectional study in four ASEAN countries. *Asia Pacific Journal of Public Health*, *29*(4), 315-327. https://doi.org/10.1177/1010539517699060

Jonason, K. (2021). Improving employee well-being through workplace contexts and behaviors. https://repository.upenn.edu/handle/20.500.14332/38868

Kanten, S & ,.Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *62*, 360-366. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057

Lewis, S., Bridge, M., Roughton, D., Barelds, J., Brenton, S., Cotter, S., Hagebols, M.-L., Woolman, K., Annells, M., & Koch, T. (2002). Quality of life issues identified by palliative care clients using two tools. *Contemporary Nurse*, *12*(1), 31-41. https://doi.org/10.5172/conu.12.1.31

Lu, L., Zou, G., Zeng, Z., Han, L., Guo, Y., & Ling, L. (2014). Health-related quality of life and its correlates among Chinese migrants in small- and medium-sized enterprises in two cities of Guangdong. *PLoS One*, *9*(1), e83315. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0083315

Lucius, Z. K., & Damberg, S. (2024). Why we need employees back at the office: The effect of workplace design on creativity in organizations. *Creativity and innovation management*, *33*(4), 654-670. https://doi.org/10.1111/caim.12611

Malak, M. Z. (2017). Predictors of health-related quality of life among industrial workers: A descriptive correlational study. *Nursing & health sciences*, *19*(2), 204-211. https://doi.org/10.1111/nhs.12329

Mirvis, P. H., & Lawler , E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, *5*(3), 197-212. https://doi.org/10.1002/job.4030050304

Nanjundeswaraswamy, T., & Beloor, V. (2024). Quality of work life of employees working in the Indian garment industry. *Research Journal of Textile and Apparel*, *28*(2), 220-234. https://doi.org/10.1108/RJTA-01-2022-0007

Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife. *International journal for quality research*, *7*(2), 201-214. https://www.ijqr.net/journal/v7-n2/3.pdf

Natureeba, P., Nkwatsibwe, I., & Rukundo, A. (2024). Organizational Justice Predicts Teachers' Performance in Private Secondary Schools of Mitooma District, South Western Uganda. *Journal of Research*

Innovation and Implications in Education, *8*(4), 413–421. https://www.ajol.info/index.php/jriie/article/download/288761/271929

Nippon Steel. (2021). *Safety and health management*. https://www.nst.nipponsteel.com/en/sustainability/social/well-being.html

Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *35*, 739-745. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.02.144

Omrane, A., Harrathi, C., Khalfallah, T., & Bouzgarrou, L. (2020). Health-Related Quality of Life in Male Steel Industry Workers in Tunisia. Human Interaction and Emerging Technologies: Proceedings of the 1st International Conference on Human Interaction and Emerging Technologies (IHIET 2019), August 22-24, 2019, Nice, France ,

Panahi, E. (2012). *Examining the relationship between the quality of work life and psychological capital among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences*. University of Isfahan. [Persian]

POSCO. (2021). Health and Safety Management Policy. https://www.poscofuturem.com/en/esg/social1.do

Raver, J. L. (2004). *Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model*. University of Maryland, College Park. https://www.proquest.com/openview/21fcd32de9c0c2ce0d275992a0da1fcc

Rod, M., Ashill, N. J., & Carruthers, J. (2008). The relationship between job demand stressors, service recovery performance and job outcomes in a state-owned enterprise. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *15*(1), 22-31. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2007.02.002

Selvamani, M. S., & Jagadeesan, P. (2020). Employees' Work Life Quality In Private Firms With A Focus On Chennai. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 1081-1085. http://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/9577

Shenavar, F., Beshlideh, K., Hashemi, S., & Naami ,A. (2015). Considering the Mediating Role of Work-family Conflict in Relationship between Stress and Social Support, and Job Satisfaction and Family Satisfaction. *Psychological Achievements*, *22*(1), 111-132. https://doi.org/10.22055/psy.2015.11190 [Persian]

Smith, C., & Levermore, G. (2008). Designing urban spaces and buildings to improve sustainability and quality of life in a warmer world. *Energy Policy*, *36*(12), 4558-4562. https://doi.org/10.1016/j.enpol.2008.09.011

Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, *46*(3), 283-299. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=243637

Soleimani, H., Arshadi, N., & Beshlideh, K. (2024). The Effect of Mindfulness on Job Burnout and Well-being: Mediating Role of Job Stress. *Psychological Achievements*, *31*(2), 139-160. https://psychac.scu.ac.ir/article_19915_en.html [Persian]

Srivastava ,C., Murnane, E. L., Billington, S. L., & Samuelson, H. W. (2024). Impact of workplace design on perceived work performance and well-being: Home versus office. *Journal of Environmental Psychology*, *95*, 102274. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102274

Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume*, *2*. https://ssrn.com/abstract=4001395

Susilowati, I. H., Fitria, L., Low, W. Y., Kaewboonchoo, O., & Ratanasiripong, P. (2017). Predictive factors for quality of life among small and medium enterprise workers in Indonesia. *Asian Journal of Applied Sciences*, *10*(3), 116-125. https://doi.org/10.3923/ajaps.2017.116.125

Tata Steel. (2021). Tata Steel: Safety innovation for working at heights. https://www.tatabex.com/assessments/safety-excellence/safety/tata-steel-safety-innovation-for-working-at-heights

Thakur, R., & Sharma, D. (2019). Quality Of Work Life And Its Relationship With Work Performance-A Study Of Employees Of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management Volume*, *8*(3). http://publishingindia.com/jshrm/32/do-work-values-influence-organization-commitment/805/5597 /

Vogt, C. A., Andereck, K. L., & Pham, K. (2020). Designing for quality of life and sustainability. *Annals of Tourism Research*, *83*, 102963. https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102963

Yang, S. Y., Hsu, D. J., Yen, C. M., & Chang, J. H. (2019). Predictive factors of life quality among packaging workers in Taiwan. *Health Promotion International*, *34*(4), 751-759. https://doi.org/10.1093/heapro/day029

© 2025 The Author (s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited