

Designing and explanation a model of Quality of Work Life of offshore Oil Industry Employees with mixed research (Case study: West Oil & Gas Production Company)

Behrouz Mousazadeh¹ Seyed Najmaddin Mousavi^{*2} Hojat Vahdati³ Amir Hoshang Nazarpouri⁴

Abstract:

The aim of this study was to design and explain the quality of life of the offshore employees of the oil industry. Based on the purpose, this research is applied and in terms of data collection method, exploratory mix based on interpretive structural approach. The statistical population in the qualitative section was 12 experts who were selected based on the principle of theoretical adequacy and purposeful sampling. Data collection tools are semi-structured interviews in the qualitative section and questionnaires consisting of standard and researcher-made questions in the quantitative section. In the qualitative section, the data obtained from the interview were analyzed using Atlas.ti software and coding method, and 9 components of the quality of working life of offshore employees were identified. In a small part, structural equation modeling was used using PLS software and by using the model power explanation test, the GOF value of model 0/516 was obtained, which is a high explanatory power. Using the Friedman test, the components were ranked, and the dimensions of each component were prioritized for applicability in the industry.

Keywords:Quality of Work Life, Oil Company, offshore Offshore Staff, Oil & Gas West, Modeling.

-
1. PhD student, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, Mousazadeh.be@lu.ac.ir
 2. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran (Corresponding Author). mousavi.na@lu.ac.ir
 3. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, vahdati.h@lu.ac.ir
 4. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, nazarpouri.a@lu.ac.ir

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۶/۳۰

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۴/۱۲

طراحی و تبیین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب با رویکرد آمیخته

بهروز موسی‌زاده^۱ سید نجم‌الدین موسوی^{۲*} حجت‌وحدتی^۳ امیرهوشنگ نظرپوری^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری صنعت نفت انجام گرفت. این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها آمیخته اکتشافی مبتنی بر رویکرد ساختاری تفسیری است. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۲ نفر از خبرگان بودند که بر اساس اصل کفایت‌نظری و نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی، مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه متشکل از سوالات محقق‌ساخته می‌باشد. در بخش کیفی، داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری تحلیل شد و ۹ مولفه کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شناسایی شدند. در بخش کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده گردید و با استفاده از آزمون تبیین قدرت مدل مقدار GOF مدل ۰/۵۱۶ به‌دست آمد که قدرت تبیین بالایی است. با استفاده از آزمون فریدمن مولفه‌ها رتبه‌بندی شدند، همچنین بعد از کدام از مولفه‌ها نیز به جهت کاربردی بودن در صنعت اولویت‌بندی گردیدند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، شرکت نفت، کارکنان اقماری، نفت و گاز غرب، مدل‌سازی.

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران, Mousazadeh.be@lu.ac.ir
۲. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول), mousavi.na@lu.ac.ir
۳. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران, vahdati.h@lu.ac.ir
۴. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران, nazarpouri.a@lu.ac.ir

مقدمه

در عصر رقابت جهانی کیفیت زندگی کاری کارکنان امری بسیار مهم در جهت جذب و حفظ کارکنان ماهر، و با استعداد و با تجربه می‌باشد است. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارتفای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود (Raijzin, ۱۳۹۷). در مباحث مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمدہ‌ای مبدل شده است (Luthans, 1998). در قرن بیست و یکم، جهانی‌سازی، صنایع و اقتصاد را وادار کرده که در مسیر خدمات‌دهی و فناوری اطلاعات رشد یابند، در این زمینه کارمندان، با ارزش‌ترین دارایی سازمان تلقی می‌گردند (Narehan; et al., 2014). والتون^۱ (۲۰۰۷) اظهار داشت که کیفیت زندگی کاری رویکردی مهم در بقای ارزش‌های انسانی و محیطی است که به علت توجه زیاد به پیشرفت تکنولوژیکی و رشد اقتصادی نادیده گرفته شده است. برای دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش رضایتمندی کارکنان، ارایه کیفیت زندگی کاری سازمان موردنیاز است (Ruhana et al., 2019). امروزه با پیشرفت‌هایی که در فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی شده، بیشتر کارکنان خود را با کارکنان سایر سازمان‌های هم‌قطار خود مقایسه می‌کنند و بر مطالبات برق و قانونی خود آگاهی بیشتری دارند. شرکت‌ها برای نگهداشت حفظ نیروی انسانی مجبور به رعایت الزامات کیفیت زندگی شغلی و برآوردن نیازهای کارکنان هستند. کیفیت زندگی کاری، برای ایجاد انگیزه در کارکنان، و افزایش تعهد آنها نسبت به سازمان نیازی ضروری است و همچنین ابزاری مهم در جهت بهبود عملکرد کارکنان تلقی می‌شود (Suri et al.& (Baber, 2019).

زمانی که یک سازمان کیفیت زندگی کاری با شاخص بالایی به کارمندان خود ارائه می‌دهد، در پی آن، موجب بالا رفتن نرخ جذب و حفظ کارمندان و کاهش ترک سارمان می‌شود. با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت موضوع بیان شده، پژوهش حاضر به بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب می‌پردازد و با ارائه مدل بومی سنجش و تعیین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و همچین، اولویت آنان و موانع و اقداماتی که سدى در راه رسیدن به این آرمان می‌باشد را مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد، از این‌رو سوال اصلی پژوهش عبارت است از، مدل بومی سنجش کیفیت زندگی کاری در شرایط اقماری شرکت چگونه است؟ برای پاسخگویی به این پرسش، پژوهش حاضر برآن است تا مدلی را برای کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری در شرکت نفت و گاز غرب طراحی و تبیین نماید.

در ادامه، به مبانی نظری تحقیق و ادبیات آن پرداخته می‌شود. کیفیت زندگی کاری تأکید بر توسعه پایدار و ایجاد محیط سالم برای کارکنان است تا بتوانند آزادانه کار کنند، مطالب خود را بیان کنند و به

1. Walton

هر طبقی در بهبود سازمان نقش داشته باشد (Bharti, et al., 2020). همه موارد مربوط به رفاه، و راحتی در زندگی کاری، به عنوان کیفیت زندگی کاری شناخته می‌شوند. کیفیت بالای زندگی کاری در صورتی حاصل می‌شود که کارمندان هم از نظر مشارکت در تصمیم‌گیری و هم از زمینه مهیا بودن فرصت پیشرفت شغلی رضایت داشته باشند، کارکنانی که انگیزه کار و رضایت شغلی بالای دارند، بهرهور و با انگیزه هستند. در نتیجه، انگیزش بالایی برای ارائه خدمات خوب دارند. کارمندان راضی کارمندان توانمندی هستند، به عبارت دیگر، آنها از منابع، آموزش و احساس مسئولیت در درک و تأمین نیازهای اساسی سازمان را برخوردارند (Sari, et al., 2019). در جدول شماره (۱)، به صورت مختصر تعاریف متفاوتی از کیفیت زندگی کاری ارایه شده است.

ادبیات بررسی شده در حوزه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که رعایت کیفیت زندگی کاری به عنوان پارامتر مهم و تأثیرگذاری از دید کارمندان نگریسته می‌شود (Suri et al. & Baber, 2019). کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی، انگیزه، بهرهوری، سلامتی، امنیت شغلی، ایمنی و رفاه در شغل همراه است و چهار محور اصلی را در بر می‌گیرد: محیط کار ایمن، مراقبت‌های بهداشتی شغلی، زمان کار مناسب و حقوق و مزایای مناسب (Pandey & Tripathi, 2018). همچنین نتایج مطالعه یادا و نعیم‌همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که ارتقای کیفیت زندگی کاری موجب کاهش و یا رهایی از استرس ناشی از کار، بهرهمندی پرسنل کارکنان از حقوق و مزایای مناسب، رابطه مناسب همکاران با فرد، امنیت شغلی و ارتباطات و رضایت شغلی می‌گردد. کیفیت زندگی کاری استراتژی‌هایی دارد که سازمان‌های موفق بهبهدنبال معرفی این استراتژی‌ها برای کارکنان خود هستند تا بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند. این استراتژی‌ها منافعی هم‌زمان برای

جدول ۱
تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری

منبع	تعاریف
Bharti et al, 2020	کیفیت زندگی کاری، مولفه‌هایی را که نقش اساسی در خوشبختی و رفاه کارمندان دارند را شامل می‌شود.
Sari et al, 2019	کیفیت زندگی کاری، تلاشی برای بهبود فرهنگ سازمانی است که از رشد و توسعه کارمندان حمایت می‌کند.
Almarshad, 2019	کیفیت زندگی کاری، فرست پیشرفت شغلی، آموزش مناسب، ارتقای شغلی همراه با دستمزد مناسب می‌باشد.
ابراهیمی، اصفهانیو نظرات، احساس تعلق نسبت به شغل و توجه به اوضاع و احوال کارکنان در سازمان می‌باشد. ۱۳۹۷	کیفیت زندگی کاری، درک اهمیت شغل، با ارزش بودن حرف، حمایت همکاران، داشتن آزادی در بیان شیخ، و همکاران،
و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات سازمانی یاری می‌رساند.	فرح بخش و یوسفوند همکاران، ۱۳۹۷

(تنظیم از پژوهشگران)

مدیران و کارکنان دارد که عبارتند از: ۱. بهبود عملکرد سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان ۲. افزایش همکاری، مشارکت و کار تیمی در سرتاسر سطوح سازمانی، ۳. ایجاد محیطی مناسب برای انجام کار مناسب و خوب ۴. افزایش کیفیت عملکرد ۵. افزایش تعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی و ۶. اهمی برای توسعه کیفیت سازمان (Srivastava and Kanpuret al., 2014) کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد: تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان؛ مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی سپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل ۲- تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری، عبارت است از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور، و کیفیت زندگی کاری شغلی و سازمانی به‌طور اخص (میرسپاسی، ۱۳۹۸). در این قسمت جدول (۲) به جدیدترین و مرتبط‌ترین تحقیقات داخل و خارج کشور در زمینه کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری در صنعت نفت و گاز پرداخته می‌شود.

جدول ۲ تحقیقات داخل و خارج مرتبط با پژوهش

پژوهشگران	سال	موضوع	نتیجه پژوهش
ابراهیمی و همکاران	۱۳۹۷	ارتقای بهداشت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سکوهای نفتی با تحلیل آنالیز اعتماد به کار	اعتماد به کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار، اما بر بهداشت شغلی تأثیر منفی دارد.
نظرپوری، میرزایی و هاشمی و همکاران	۱۳۹۷	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت استان ایلام	ضریب بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ۴۶ درصد است. همه متغیرهای کیفیت زندگی کاری با عملکرد رابطه مثبت و معناداری دارند.
خواجه‌یونی نژاد	۱۳۹۶	تأثیر ماهیت شغلی بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری شرکت ملی نفت ایران	ماهیت شغل فرد بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری تأثیر معناداری دارد.
Almarshad	۲۰۱۹	کیفیت زندگی کاری به عنوان عامل تعیین‌کننده مسئولیت اجتماعی در مرزهای شمالی عربستان	کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار و مثبتی در دو بعد پدرانه و مشاوره‌ای مسئولیت اجتماعی دارد.
Zhang, Liu & Lan	۲۰۱۷	رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری سیستم‌های نفتی	اکثر کارکنان اقماری سکوهای نفتی فرسودگی شغلی متوسط دارند و استرس با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری مرتبط است.
Haryanni	۲۰۱۷	رضایت شغلی، تعهد سازمانی و استرس کارکنان اقماری نفت و گاز در شرق مالزی	وجود امکانات، تسهیلات استراحتگاهی و تفريحی و روابط خوب سریرستان باعث کاهش استرس، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری شده است.

بررسی ادبیات نظری و موروث پیشینه داخل و خارج نشان دهنده اهمیت کیفیت زندگی کاری در حوزه‌های مختلف سازمان است. پیشنهاد می‌شود در ادامه و تکمیل مطالعات داخل، تاکید به بررسی و تعیین مولفه‌های تأثیرگذار کیفیت زندگی کاری تأکید شود و مدل مناسب کارکنان اقماری صنعت نفت تهییه و تبیین گردد. لذا شایان توجه است که در بررسی کیفیت زندگی کاری، مدل بومی تعییه گردد و مناسب با نوع کار و شرایط و اقتضای حال و روز کار یک سازمان، طراحی و مورد آزمون قرار گیرد. همچنین در داخل کشور تاکنون مدلی بومی مربوط به هیچ سازمانی در ارتباط با کیفیت زندگی کاری طراحی و مورد آزمون قرار نگرفته است. یکی دیگر از خلاصه‌های ادبیات نظری مورد مطالعه، نادیده گرفتن فرهنگ‌های مختلف در ارتباط با تعادل کار و خانه بوده و عامل فرهنگی می‌تواند به عنوان متغیری میانجی و قوی، بر تأثیر عوامل مختلف بر کیفیت زندگی کاری اثرگذار باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته و به بهصورت کیفی و کمی در پارادایم قیاسی استقرایی است که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. به دلیل اینکه روش پژوهش آمیخته است، باید روش‌شناسی به تفکیک بخش کیفی و کمی ارئه شود. ابتدا برای پاسخگویی به سؤالات اصلی تحقیق، مراحل زیرصورت گرفت، با موروث ادبیات نظری، سؤالات مصاحبه نیمه ساختار یافته در مورد ابعاد کیفیت زندگی کاری طراحی شدند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان مناطق عملیاتی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب بودند. که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند در بخش کیفی، از تعداد ۱۲ نفر از خبرگان که رئیس ادارات مختلف بوده بودند، از آنان مصاحبه نیمه ساختار یافته به عمل آمد. این افراد اشراف و تسلط خاصی بر موضوع و شرایط اقماری داشتند و دارای سابقه بیش از ۱۰ سال بودند. بر اساس اصل کفایت نظری، تا سرحد اشباع، اطلاعات موردنیاز مصاحبه‌ها ادامه پیدا کرد. کُدبندی مصاحبه‌ها به روش کدبندی باز و محوری صورت گرفت. در گام بعدی، از روش دلفی فازی برای غربال و انتخاب مؤلفه‌ها استفاده شد. هدف استفاده از روش دلفی فازی که متفاوت با روش سنتی دلفی است، فقط نیازمند یک رسیدگی بوده و همه نظرات خبرگان، پوشش داده می‌شوند، اما روش دلفی فازی سنتی، نیازمند رسیدگی متعدد با هدف رسیدن به یک سازگاری در نظرات کارشناسان است (changeChange, 2015). با کسب اجماع گروهی از خبرگان، تعداد ۹ مؤلفه، نهایی گردید. نهایتاً متغیرهای نهان و آشکار کیفیت زندگی کاری مفهوم‌سازی و شوند، روایی و پایایی این بخش با استفاده از ضرب توانی درصدی^۱، مورد تأیید قرار گرفت. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از نرم افزار (Atlas.ti) و روش کدگذاری باز و محوری تحلیل شدند.

1. CVR

با نظر خبرگان، مدل مفهومی، طراحی و فرضیه‌های پژوهش تدوین شدند. به منظور بررسی مدل مفهومی و گرداوری داده‌ها نیاز به پرسشنامه بود که بر اساس ادبیات و با نظرخواهی از خبرگان طراحی شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش، تمامی کارکنان و کارشناسان مناطق عملیاتی چشمه‌خوش/دهلران/سرکان و منطقه گازی تنگ بیجار را شامل می‌گردید. تشکیل می‌دهند، بهبهه‌دلیل گستردگی و پراکنده‌گی افراد جامعه تحقیق، از نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده استفاده گردید. برای تهیه نمونه بخش کمی و با استفاده از جدول سورگان، از جامعه ۱۰۰۸ نفری، نمونه ۲۷۵ نفری انتخاب شد، که و به تناسب جمعیت مناطق، تقسیم بندی شدند. برای سنجش پایایی پرسشنامه، بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی پرداخته شده است گردید. برای بررسی برازش مدل اندازه اندازه گیری، از سه معیار پایایی، روابی همگرا و روابی واگرا استفاده شد. داده‌های گرداوری شده توسط پرسشنامه با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری) و با استفاده از نرم‌افزار (Smart PIs) تحلیل شدند. این نرم‌افزار در مشخص کردن معنی‌دار بودن هر کدام از رابطه‌ها و اثرات هر کدام از مدل‌های معادلات ساختاری را که دارای چندین متغیره بوده که محقق بخواهد معنی‌دار بودن هر کدام از رابطه‌ها و اثرات هر کدام را مشخص نماید مورد استفاده قرار می‌گیرد. با استفاده مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱، مدل نهایی پژوهش تدوین و مورد آزمون قرار گرفت و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مولفه‌ها به کار رفت.

یافته‌ها

بر اساس تحلیل و جمع‌بندی مصاحبه‌های صورت گرفته با ۱۲ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران، ۲۲۴ کد باز مشخص شد. بر اساس کدهای باز، کدهای محوری تعیین گردید، و با استفاده از کدهای محوری، مفاهیم به دست آمد و نهایتاً از مفاهیم نیز مقولات نتیجه گردید. مقوله‌ها نسبت به آنچه مفاهیم نشان می‌دهند، تجربی‌تر و در سطح بالاتری هستند. یعنی ترکیب چند مفهوم تشکیل یک مقوله یا طبقه را می‌دهند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸). در جدول^(۴) مقوله‌های اصلی استخراج شده از مفاهیم بیان شده و تعداد کدهای محوری مربوط به هر مقوله نیز زیر مقوله قید شده است. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و روش دلفی و نظرخواهی مجدد از خبرگان، تعداد ۹ مقوله (مولفه) به شرح جدول^(۳) استخراج شد.

برای محاسبه پایایی مصاحبه پژوهش با روش توافق دروندرون موضوعی دو کدگذار ارزیاب، از یک همکار پژوهشی (کدگذار) استفاده گردید.

پس از برگزاری و بازآزمونی سه مصاحبه توسط همکار ارزیاب، پایایی کل برابر با ۷۷ درصد به دست آمد و که چون بالای ۶۰ درصد می‌باشد، با درصد بالایی پایایی پذیرفته شد و می‌توان گفت که

جدول ۳
استخراج مقولات اصلی از مفاهیم،

مفهوم اصلی	مفاهیم
وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۴۵)	اخلاق در کار- ارتباط اجتماعی کار- حمایت کاری- ارتباطات اثربخش- همکاری و ارتباطات سالم- انتقال روحیه مناسب- تیم‌گرایی- بازخورد نتایج عملکرد- پاسخگویی در مقابل همکاران- حمایت اجتماعی سرپرست- رعایت فرهنگ سازمان- صداقت در کار- مشارکت- مهارت‌های ارتباطی
اصول اینمنی (۱۹)	ارتقای اینمنی- آگاه‌سازی از خطر- آموزش حوزه‌های کاری- آموزش اینمنی- آموزش و آگاه‌سازی
قانون گرایی در سازمان (۲۳)	قانون گرایی- قانون گرایی در سازمان- قانون‌مندی- کاهش لایی لایی گری
جهان کافی و منصفانه (۲۳)	استقلال در تصمیم‌گیری- اعطای اختیارات- پاداش مبتنی بر عملکرد- تفویض اختیار- جبران کافی و منصفانه- زمینه خلاقیت- عدالت در رفتار- نگهداشت نیروی انسانی
مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها (۳۷)	برنامه‌ریزی- پیشرفت روش- تفکر سیستمی- حجم کار و فشارکاری- زیرساخت ارتباطی- طراحی شغل- مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها
فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی (۸)	رشد و شکوفا شدن استعداد- تعاملات اجتماعی سازمان- شکوفایی استعداد نیروی انسانی- فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی
سلامتی و رفاه (۳۹)	ارتقای رفاه و سلامتی- سلامتی و اینمنی (رفاه)- نیازهای فیزیولوژیک- هویت کلی
شاپیته‌سالاری (۱۴)	تخصص تحصص گرایی- شایسته‌سالاری
شرطیت کار اینمن و سالم (۱۶)	شرطیت کار اینمن و سالم- ایجاد بستر کار اینمن-- اولویت اولویت‌بندی نواحی پر خطر- اول اینمن بعد کار

(منبع: یافته‌های پژوهش)

صاحب‌های از پایایی مطلوب و مناسبی برخوردار هستند. خلاصه متغیر جمعیت‌شناسختی پژوهش، به این‌گونه است: بیشترین آمار رده سنی مربوط به ۴۰-۳۱ سال با ۴۹ درصد، تحصیلات کارشناسی با ۶۴ درصد، سمت کارشناس با ۶۰ درصد و سابقه با ۱۱-۲۰ سال با ۴۸ درصد، بیشترین کارشناسی با به خود اختصاص دادند. آیا مفاهیم نظری به درستی توسط سؤال‌های پژوهش اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر؟ بدین منظور، روایی و پایایی آنها بررسی می‌شود. در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌شود؛ مدل اول شامل مدل بیرونی است که همارز مدل اندازه‌گیری در معادلات ساختاری است. مدل دوم، مدل درونی است که همارز مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری است. آمارهای اصلی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) برای تمامی متغیرهای پژوهش در جدول (۴) نشان داده شده است. پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها، از ضریب دیلوون- گلدشتاین استفاده شد. مقادیر قبل پذیرش باید ۰/۰ یا بیشتر باشند.

بر اساس جدول (۴) از آنجایی که مقدار آلفای مربوط به هر متغیر و آلفای کل از ۰/۶۶ بیشتر است، تمامی متغیرها به طور مجزا و کل متغیرها با یکدیگر دارای پایایی هستند. پرسشنامه این تحقیق با داشتن آلفای ۰/۷۷ دارای پایایی است. و همچنین پایایی ترکیبی برای هر کدام از متغیرها بیان گردیده است که به دلیل اینکه مقدار پایایی ترکیبی تمامی متغیرها از ۰/۷ درصد بیشتر است، دارای پایایی ترکیبی مناسبی است. روایی همگرا دومین معیاری است که برای برآش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. مقادیر میانگین واریانس، استخراج شده و مقدار ۰/۵ و بیشتر برای این شاخص توصیه شده است. و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر، واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند (Fornell & Larcker, 1981). در جدول (۵) شاخص متوسط واریانس استخراج شده متغیرهای انعکاسی مدل نشان داده شده است.

مقادیر مربوط به متغیرهای مکنون (مستقل) در جدول بالا همگی بالاتر از ۵۰ درصد می‌باشند و مقاییری مورد قبول را نشان می‌دهند. و نشان‌دهنده این است که هر نشانگر فقط سازه‌ی خود را اندازه‌گیری می‌کند و ترکیب آنها به به گونه‌ای است که تمام سازه‌ها به به خوبی از یکدیگر تفکیک شده‌اند. در نهایت، روایی واگرا سومین معیار سنجش برآش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است.

جدول ۴
ضرائب آلفای کرونباخ متغیرهای مختلف تحقیق و پایایی ترکیبی

ردیف	نام متغیر	تعداد گویید	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	شاپیسته‌سالاری	۴	۰/۸۷	۰/۹۱
۲	اصول ایمنی	۳	۰/۸۲	۰/۸۳
۳	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	۵	۰/۸۱	۰/۸۶
۴	سلامتی و بهزستی (رفاه)	۵	۰/۸۵	۰/۸۷
۵	قانون‌گرایی در سازمان	۳	۰/۷۲	۰/۷۹
۶	جبران کافی و منصفانه	۴	۰/۷۰	۰/۷۷
۷	شرایط کار ایمن و سالم	۶	۰/۸۲	۰/۸۸
۸	فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی	۵	۰/۶۶	۰/۷۱
۹	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۵	۰/۷۹	۰/۸۱
مجموع متغیرها				۰/۷۷

(منبع: یافته‌های پژوهش)

روایی و اگرا به سنجش رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها می‌پردازد. در این رابطه به دلیل قرار گرفتن مناسب متغیرها در جدول متقاطع، زیر اسامی هر متغیر بر اساس ترتیب جدول (۵) از VI الی V9 در جدول (۶) شماره‌گذاری شده است.

مطابق با ماتریس بالا نشان داده شده در جدول (۶)، مقدار جذر (AVE) تمامی متغیرهای مرتبه اول، از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است، که این امر روایی و اگرا مناسب و برآش خوب مدل

جدول ۵
شاخص متوسط واریانس استخراج شده متغیرهای انعکاسی مدل

ردیف	متغیر مکنون (علت)	متوسط واریانس AVE
۱	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۸۵
۲	اصول ایمنی	۰/۷۷
۳	قانون گرایی در سازمان	۰/۶۵
۴	جزران کافی و منصفانه	۰/۸۷
۵	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	۰/۶۹
۶	فرصت توسعه طرفیت‌های انسانی	۰/۸۸
۷	سلامتی و بهزیستی (رفاه)	۰/۷۳
۸	شاپیسته‌سالاری	۰/۷۲
۹	شرایط کار ایمن و سالم	۰/۶۸

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۶
روایی و اگرا به روش فورنل و لارکر

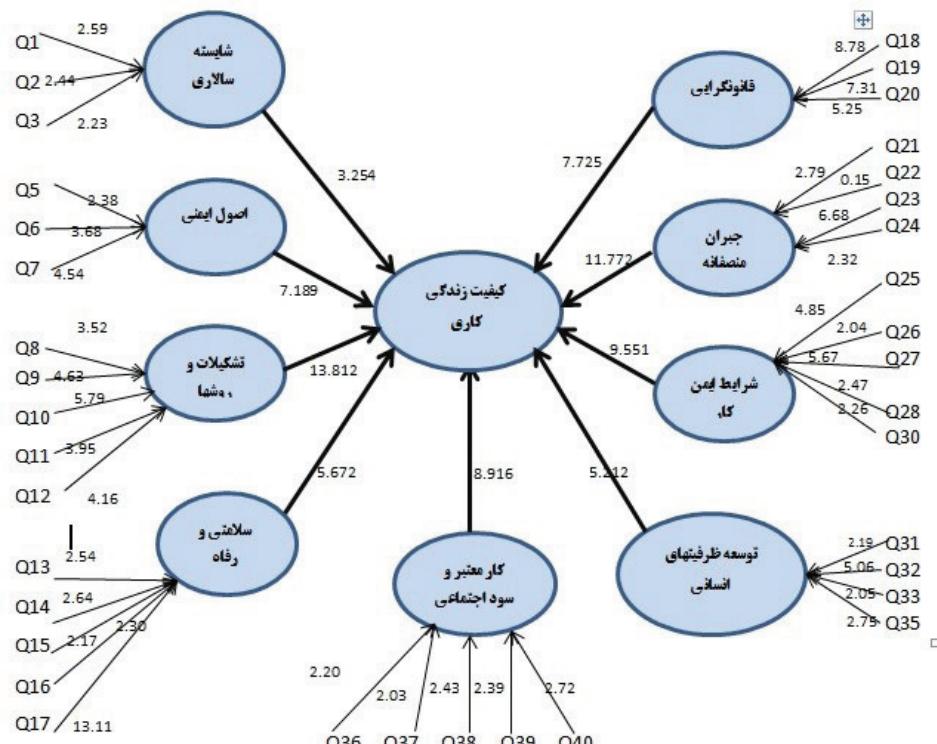
متغیرها	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9
V1	۸۷/۰								
V2	۴۴/۰	۸۶/۰							
V3	۳۲/۰	۵۸/۰	۸۴/۰						
V4	۰۶/۰	۱۱/۰	۳۲/۰	۹۱/۰					
V5	۱۵/۰	۰۹/۰	۳۶/۰	۳۹/۰	۷۲/۰				
V6	۰۷/۰	۲۱/۰	۰۹/۰	۱۹/۰	۲۷/۰	۷۸/۰			
V7	۱۸/۰	۱۲/۰	۴۲/۰	۴۶/۰	۳۵/۰	۱۶/۰	۶۸/۰		
V8	۲۲/۰	۵۲/۰	۳۲/۰	۴۲/۰	۳۱/۰	۲۴/۰	۱۸/۰	۶۷/۰	
V9	۲۵/۰	۴۲/۰	۴۱/۰	۱۵/۰	۰۹/۰	۰۶/۰	۳۷/۰	۴۴/۰	۷۲/۰

(منبع: یافته‌های پژوهش)

اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همچنین گویای این است، که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها تمایز همبستگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خودش دارد و می‌توان گفت مؤلفه‌های مدنظر، روایی و اگرای بالایی دارند. در شکل (۱) مدل برآزش یافته کیفیت زندگی کاری به همراه ضریب معناداری متغیرها به نمایش در آمده است. هر یک از ضرایب در صورتی قابل قبول است که مقدار (t -values) آن بیشتر از $1/96$ باشد. همان‌طور که در شکل (۱) ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از $1/96$ بیشتر بوده و بنابراین، مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای مناسبی برخوردار است.

خروجی مدل شکل (۱) حاکی از معنی معنی‌دار بودن تأثیر تمامی متغیرهای بر کیفیت زندگی کاری می‌باشد. بعد از بررسی معنادار بودن تأثیر متغیرها بر کیفیت زندگی کاری، به بررسی شدت این تأثیرات بر کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر دورنزا (وابسته) در شکل (۲) که تحت عنوان ضرایب مسیر و بیانگر شدت رابطه است، نشان داده شده است. اعداد روی مسیرها

شکل ۱
مقادیر T-Value مربوط به متغیرها

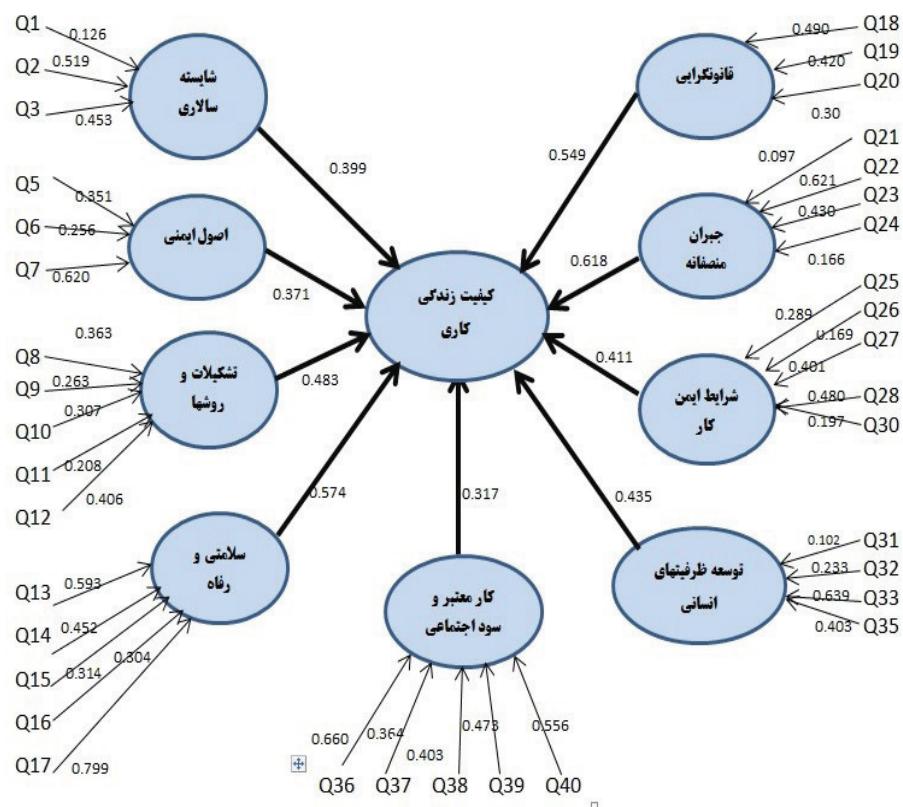


(منبع: یافته‌های محقق)

نشان‌دهنده ضرایب مسیر، اعداد داخل دوایر برای متغیرهای دروندرون زا بیانگر (R²) و اعداد روی فلش‌های متغیر مکنون بیانگر بارهای عاملی است. و همچنین مقدار بارهای عاملی سؤالات هر بُعد مشخص شده است.

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به کمک وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی بین ۳۰ درصد تا ۶۰ درصد قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰.۶ باشد، خیلی مطلوب است (Kline, 2011). همانطور که مشاهده می‌شود ضرایب مسیر مربوط به متغیر قانون‌گرایی برابر با ۵۴، جبران منصفانه ۶۱، شرایط کار ایمن ۴۱، توسعه ظرفیت انسانی ۴۳، کار معتبر اجتماعی ۳۱، شایسته‌سالاری ۳۹، اصول ایمنی ۳۷، بهبود تشکیلات ۴۸، و در نهایت، متغیر سلامتی و رفاه ۵۷ درصد بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شرکت نفت

شکل ۲
مدل ضرایب مسیر مدل‌های ساختاری



و گاز غرب تأثیر دارند. برای بررسی قدرت پیش‌بینی مدل، ضریب تعیین^۱ و ضریب اشتراکی^۲ استفاده می‌شود. برای ضریب اشتراکی مقداری بیش از صفر پیشنهاد می‌گردد. ضریب تعیین تنها مربوط به متغیرهای درون‌زا می‌باشد که در این پژوهش، تنها متغیر درون‌زا متغیر کیفیت زندگی کاری برابر با ۹۹٪ شد. مقدار ضریب اشتراکی برای متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به آنکه تمامی ضریب‌ها مقداری بیش از صفر داشتند، لذا مدل در نظر گرفته شده، از ظرفیت و توان پیش‌بینی لازم برخوردار است. در نهایت، برای بررسی اعتبار مدل برازش یافته، شاخص نیکویی برازش بررسی شدند. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش مدل کیفیت زندگی کاری به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۰۲۵ و ۰/۰۳۶ را بهتر تبیین به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای (GOF) می‌باشند (Wetzel, Odekerken & Van Oen et al., 2009). این شاخص به صورت میانگین^۳ (R^2) و (Q^2) به صورت دستی محاسبه می‌شود (محسنین و اسفیدانی همکاران، ۱۳۹۳). این شاخص، مجدد ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی^۴ (Communality) و متوسط ضریب تعیین^۴ (R SquareAverage) است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.269 \times 0.990} = 0.516$$

شاخص (GOF) این مدل، ۰/۵۱۶ است، که از مطلوبیت کلی مدل پیشنهادی در صنعت مورد بررسی حکایت دارد. و نشان از تبیین‌کنندگی قوی مدل پیشنهادی کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری صنعت نفت می‌باشد. همانطور که در تحلیل معادلات ساختاری، برازش کلی مدل و آزمون تبیین قدرت مدل نشان داده شد، مدل بومی کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب، مدل مناسب و برآورده‌کننده‌ای قوی می‌باشد که صورت مدل زیر در شکل (۳) شماتیک آن نشان داده شده است. این مدل منطبق بر خواسته‌های پرسنل کارکنان اقماری شرکت بوده و در برخی متغیرها متفاوت از دیگر مدل‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

به دلیل شرایط اقتصادی و تحریم و همچنین کمبود منابع در دسترس شرکت، متغیرهای مدل اولویت‌گذاری می‌شوند تا شرکت با اولویت به شاخص‌های مهم و تأثیرگذارتر مدل بومی بپردازد. به

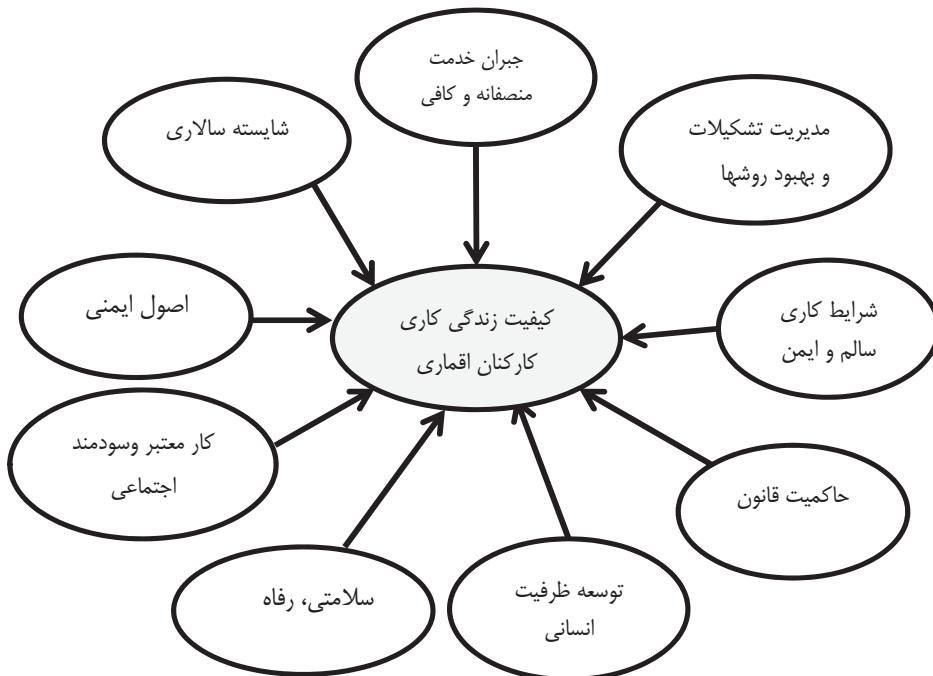
1. R^2

2. Q^2

3. Communality

4. R SquareAverage

شکل ۳
مدل نهایی و بومی کیفیت زندگی کارکنان اقماری



جدول ۷
نتایج آزمون فربیدمن برای متغیرهای پژوهش

متغیر تحقیق	میانگین رتبه رتبه‌بندی	اولویت سازمانی
جبران کافی و منصفانه	۵۶/۷	۱
مدیریت تشکیلات و بهبود روشها	۴۶/۶	۲
شاپیته سالاری	۲۹/۶	۳
قانون گرایی در سازمان	۹۷/۵	۴
شرایط کار ایمن و سالم	۸۱/۵	۵
سلامتی و بهزیستی (رفاه)	۲۴/۴	۶
فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی	۴۱/۳	۷
اصول ایمنی	۰۱/۳	۸
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲۶/۲	۹

(منبع: یافته‌های پژوهش)

همین دلیل اولویت‌بندی صورت گرفته است. جهت بررسی اولویت متغیرهای مختلف کیفیت زندگی کاری، از آزمون فریدمن^۱ استفاده می‌شود. در این رابطه می‌توان فهمید که کدامیک از متغیرهای تحقیق و مدل باید به عنوان اولویت کاری مدل در صدر توجه و تصمیم گیری قرار گیرد. در جدول (۷) نتایج این آزمون نشان داده شده است. در این جدول میانگین رتبه‌های متغیرهای مختلف و نوع استراتژی و فعالیت مربوطه نشان داده شده ارائه گردیده است، هر چقدر میانگین رتبه بیشتر باشد، اهمیت آن نیز بیشتر است. اولویت اولویت‌بندی متغیرهای مستقل کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری بر اساس مطابق با جدول زیر مورد اشاره است.

با توجه به جدول (۷) از میان متغیرهای مشخص شده در ارتقای کیفیت زندگی کاری شرکت، پرسنل کارکنان شرکت متغیر جبران کافی و منصفانه را به بعنوان اولویت اول انتخاب نمودند. و از دید آنان، به ترتیب مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها، شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی در سازمان، شرایط کار ایمن و سالم، سلامتی و بهزیستی (رفاه)، فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی، اصول ایمنی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

صنعت نفت در سال‌های اخیر با چالش‌های مختلفی مواجه شده است. چالش‌هایی که حل بخش مهمی از آنها در گرو برخورداری از نیروی انسانی ماهر، کارآمد و کافی است. بر این اساس، تأمین نیازهای نیروی انسانی صنعت نفت که نیروی محركه اصلی فعالیت‌های این صنعت محسوب می‌شود، در رأس مسائلی است که صنعت با آن مواجه است (Ernst & Young, 2011). در پایان مدل نهایی تحقیق پس از آزمون و تحلیل ساختاری، متغیرهای نقش متعادل کار، امکان امنیت و رشد دائمی و ائتلاف اجتماعی در سازمان از مدل والتون حذف شده و چهار متغیر جدید تحت عنوانی: ۱- اصول ایمنی؛ ۲- مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها؛ ۳- شایسته‌سالاری؛ ۴- سلامتی و بهزیستی (رفاه) اضافه گردیدند. متغیر اصول ایمنی در صنعت نفت بهدلیل وجود خطرات صنعتی، مواد شیمایی، فراورده‌های نفتی و گازی، انواع مواد سمی کشنده مورد توجه می‌باشد. متغیر مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها یکی از مشکلات و نارضایتی‌های منابع انسانی شرکت نفت و گاز غرب بود که نیازمند توجه ویژه در این بخش می‌باشد. در خصوص شایسته‌سالاری نیز باید گفت دیگر مؤلفه، که کارکنان در محیط کار سخت اقماری، به امید توجه مدیریت به شایستگی فردی و توجه به موفقیت فرد در ایفای نقش، انرژی و توان خود را صرف می‌کنند. متغیر سلامتی و بهزیستی (رفاه) کارکنان یکی از ضروری‌ترین موضوعات در میان خطرات بالقوه صنعت پر خطر نفت و گاز است.

در خصوص ادامه وجه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر تحقیقات می‌توان می‌توان گفت

1. Friedman

این برای اولین بار و اولین سازمانی است که مولفه‌های جدید در مدل بومی کیفیت زندگی کاری مورد مذاقه و بررسی قرار گرفته است. تحقیق المرشداد (۲۰۱۹)، کیفیت زندگی کاری، تأثیر معنadar و مشبّتی در دو بعد پدرانه و مشاوره‌ای مسئولیت اجتماعی دارد، همسو با یکی از مولفه‌های تحقیق تحت عنوان وابستگی اجتماعی زندگی کاری مدل پژوهش حاضر می‌باشد. ژانگ، و همکاران لیوولان (۲۰۱۷)، اکثر کارکنان سکوهای نفتی که اقماری مشغول فعالیت هستند دارای فرسودگی شغلی متوسط هستند و استرس شغلی با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری مرتبط است، نتایج این تحقیق اهمیت بررسی و مدل سازی کردن کیفیت زندگی کاری در کارکنان اقماری را نشان می‌دهد. و این مورد همسو با اهداف این پژوهش است. در تحقیقات دیگری از جمله امیدی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داده شد، که نوبت کاری و شیفت کاری پرستاران موجب فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد شغلی می‌شود. شایان توجه است در مدل تحقیق حاضر در جهت بالا بردن سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان شیفت و اقماری به این مهم توجه باید گردد، و با برنامه‌های چرخش شغلی، غنی‌سازی شغل و ایجاد مخصوصیت‌های مابین کار و دیگر امورات بهبود منابع انسانی، این مشکل تا حدی مرتفع گردد.

نظرپوری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت استان ایلام پرداختند که همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی را ۴۶ درصد بیان کرد. همچنین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد، رابطه مثبت و معنadarی داشتند. در این تحقیق نیز در مدل کیفیت زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی با ۴۳ درصد و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با ۳۱ درصد حائز اهمیت بوده و دیگر مولفه‌ها نیز دارای تأثیر قابل توجهی بر کیفیت زندگی کاری داشته و به طوری که می‌توان گفت طبق نتایج مطالعات پیشین بر عملکرد شرکت نیز موثر واقع شده و همسو با این پژوهش می‌باشد. یکی از مولفه‌های تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری، وابستگی اجتماعی زندگی کاری است که اشاره بر داشتن رابطه با اجتماع و خانواده است. زندگی اقماری بر کانون گرم خانواده و ارتباط با خانواده تاثیر تأثیر دارد؛ غیبت ۱۴ روزه پرسنل در کانون خانواده موجب افتادن مسئولیت پدر به دوش مادر خانواده می‌گردد. همچنین همسو با این پژوهش، خواجهی‌نژاد (۱۳۹۶) که نشان داد ماهیت شغل اقماری بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری تأثیر دارد، و اگر به این بُعد رابطه و دوری فرد و خانواده و مشکلات زناشویی توجه نگردد، درازمدت می‌تواند به کانون خانواده‌ی فرد ضربه و خدشه وارد شود. جنبه نوادری پژوهش می‌تواند این نکته باشد که مدل استخراج شده بومی کیفیت زندگی کاری پژوهش حاضر به عنوان اولین مدل بومی که بر اساس شرایط مکان و زمان کارکنان اقماری شرکت نفت ایران تدوین شده است و می‌تواند در دیگر پژوهش‌ها در صورت صلاح‌دید به کار گرفته شود.

منابع

- ابراهیمی، الهه؛ آبیاغی، سعید و شیخ، رضا (۱۳۹۷). ارتقای بهداشت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سکوهای نفتی با بهره‌گیری از تحلیل آثار اعتیاد به کار، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال و شماره ۱۰۵-۱۲۸۱۰۵*، صص ۳۸.
- امیدی حسینحسین آبادی، حمیده، عباسی اسفجیر، علیعلی‌اصغر (۱۳۹۴). رابطه نوبت کاری شب با میزان افسردگی و اضطراب پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. سال ۴، شماره ۲۰.
- خواجه‌بی‌نژاد، زهرا (۱۳۹۶). تأثیر ماهیت شغل بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری شرکت ملی نفت ایران، پایانپایان نامه درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی خاتم، دانشکده علوم انسانی، گروه مشاوره خانواده.
- داناییدانایی‌فرد، حسن؛ الونی، سیدمهدي و آذر، عادل (۱۳۹۸). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت رویکردی جامع، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات صفار - اشراقی.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۹۷). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ ۴۵، مترجمان: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فرح‌بخش، سعید؛ یوسفوند، کبری (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه با میانجی گری محبویت اجتماعی، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال و شماره ۹(۳۵)، صص ۸۹۱-۹۱۰.
- محسنین، شهریار، اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل (آموزشی و کاربردی)، چاپ دوم، تهران، کتاب مهربان نشر.
- محمدی مقدم، یوسف، عباسعباس‌پور، جعفر (۱۳۹۳). فراتحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در سازمان‌های ایران، *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال دوم، شماره ۱، صص ۹۷-۱۲۶.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۹۸). مدیریت/استراتژیک منابع انسانی و روابط کار «با نگرشی به روند جهانی سازی»، چاپ چهل و سوم، تهران، انتشارات میر.
- نظرپوری، امیر هوشنگ، میرزایی، حبیب و علی هاشمی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت استان ایلام، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.

Almarshad, S.O., Toukabri, M.T., & Yillah, M. (2019). Quality of Work Life as a Determinant of Social Responsibility in the Public Sector: The Case of the Governmental Sector of the Northern Borders Region in Saudi Arabia. *European Journal of Sustainable Development*, VOL.8, 1, PP. 82-98.

Bharti Wadhwa, Davinder Kaur & Aakanksha Uppal (2020). A Study on Quality of Work Life (QWL), Organization Commitment in Educational Institution. *International Journal of Advanced Science and Technology*,

- 29(4s), pp. 1405 – 1416.
- Chang, K.-L. (2015). A hybrid program projects selection model for nonprofit TV stations. *Mathematical Problems in Engineering*, Volume 2015, Article ID 368212.
- Division of human resources (2005). *History of quality of work life at Penn*. University of Pennsylvania.
- Ernst & Young, (2011). *Human Resources in Canada's Oil and Gas Sector*, a Snapshot of Challenges and Directions.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables & Measurement Error. *Journal of Marketing Research (pre-1986)*; ABI/INFORM Global. p. 375.
- Haryanni, H.; Rohani, S; Mumtaz, A; Memon, M; Rosli, B & Azrai, A. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees, *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 11. PP. 28-32. doi:10.5539/ass.v10, n.11, p.28.
- Kline, Rex. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Methodology in the Social Sciences)*. New York: Guilford Press, 3rd Edition. 13: 978.
- Lowe, Graham S. (2003). Healthy work place and productivity: A discussion paper. *Economic analysis and evaluation divison*, Canada.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*, (8th Edition). MC Graw-Hill.
- Pandey, M.K.; Tripathi, P. (2018). Examine the relationship between levels of aspiration, believes in just world, psychological well-being and quality of work-life, *Indian Journal of Health & Wellbeing*, Vol. 9 Issue 1, pp. 53-59.
- Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the work place. *Social Indicators Research*, 61, 331-360.
- Ruhana, Ika. Endang S. Hamidah N. & Tri W (2019). The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia). *Journal of Public Administration Studies*, JPAS Vol. 4, No. 2, pp. 51-58.
- Sari, N , Bendesa, I & Antara, M. (2019). Influence of Quality of Work Life on Employees Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 7, No. 1, pp. 74-83.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), pp. 54-59.
- Suri, Disha & Baber, Ruturaj. (2019). *Review Paper on Quality of Work*, Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3307722>
- Wetzel, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oen, C. (2009). *Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration*. MIS quarterly, 177-195.
- Yadav, M., & Naim, M. F. (2017). Searching for quality in the Quality of work life: an Indian power sector perspective. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 4, No. 49, pp. 164-174.
- Zhang Y1, Liu XL, Wei TD & LAN YJ. (2017). Relationship of job stress with job burnout and QWL in workers for offshore oil platforms, *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases* 35(3):198-202.