

## 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 Mousazadeh<sup>1</sup>\_ Seyed Najmoddin Mousavi<sup>2</sup>\_ Hojat Vahdati<sup>3</sup>\_ Amir Hoshang Nazarpouri<sup>4</sup>

### 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

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

بهروز موسی زاده<sup>۱</sup> - سید نجم الدین موسوی<sup>۲\*</sup> - حجت وحدتی<sup>۳</sup> - امیر هوشنگ نظری پوری<sup>۴</sup>

### 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 کفایت نظری و نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه متشکل از سوالات محقق ساخته می‌باشد. در بخش کیفی، داده‌های به دست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم افزار 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 نرم افزار PLS استفاده گردید و با استفاده از آزمون تبیین قدرت مدل مقدار GOF مدل ۰/۵۱۶ به دست آمد که قدرت تبیین بالایی است. با استفاده از آزمون فریدمن مولفه‌ها رتبه بندی شدند، همچنین ابعاد هر کدام از مولفه‌ها نیز به جهت کاربردی بودن در صنعت اولویت بندی گردیدند.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، شرکت نفت، کارکنان اقماری، نفت و گاز غرب، مدل سازی.

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. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود (رابینز، ۱۳۹۷). در مباحث مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای 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<sup>۱</sup> (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، آرایه 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 برحق 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 سازمان 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 همچنین، اولویت آنان و موانع و اقداماتی که سدی 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 طریقی در بهبود سازمان نقش داشته باشند (Bharti, et al., 2020). همه موارد مربوط به رفاه، و راحتی در زندگی کاری، به‌عنوان 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 بالایی 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)، به‌صورت مختصر تعاریف متفاوتی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است.

ادبیات بررسی شده در حوزه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که رعایت کیفیت زندگی کاری به‌عنوان 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 یاداو 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 به‌دنبال معرفی این استراتژی‌ها برای کارکنان خود هستند تا بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند. این استراتژی‌ها منافع 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، فرصت پیشرفت شغلی، آموزش مناسب، ارتقای شغلی همراه با دستمزد مناسب می‌باشد.
ابراهیمی، اصفهانیو شیخ، و همکاران، ۱۳۹۷	کیفیت زندگی کاری، درک اهمیت شغل، با ارزش بودن حرفه، حمایت همکاران، داشتن آزادی در بیان نظرات، احساس تعلق نسبت به شغل و توجه به اوضاع و احوال کارکنان در سازمان می‌باشد.
فرح بخش و یوسفوند همکاران، ۱۳۹۷	کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش داده و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات سازمانی یاری می‌رساند.

(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. اهرمی 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 سرپرستی، 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 سکویای نفتی با تحلیل آثار اعتیاد به کار	اعتیاد به کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار، اما بر بهداشت شغلی تأثیر منفی دارد.
نظریپوری، 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.
خواجویی‌نژاد	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 بُعد پدران و مشاوره‌ای مسئولیت اجتماعی دارد.
Zhang, Liu & Lan	۲۰۱۷	رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری سیستم‌های نفتی اقماری در چین	اکثر کارکنان اقماری سکویای 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 تفریحی و روابط خوب سرپرستان باعث کاهش استرس، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری شده است.

بررسی ادبیات نظری و مرور پیشینه داخل و خارج نشان‌دهنده اهمیت کیفیت زندگی کاری در حوزه‌های مختلف سازمان است. پیشنهاد می‌شود در ادامه و تکمیل مطالعات داخل، تأکید بر بررسی و تعیین مولفه‌های تأثیرگذار کیفیت زندگی کاری تأکید شود و مدل مناسب کارکنان اقماری صنعت نفت تهیه و تبیین گردد. لذا شایان توجه است که در بررسی کیفیت زندگی کاری، مدل بومی تعبیه گردد و متناسب 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 خلاءهای ادبیات نظری مورد مطالعه، نادیده گرفتن فرهنگ‌های مختلف در ارتباط با تعادل کار و خانه بوده و عامل فرهنگی می‌تواند به‌عنوان متغیری میانجی و قوی، بر تأثیر عوامل مختلف بر کیفیت زندگی کاری اثرگذار باشد.

## روش‌شناسی

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته و 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 ارائه شود. ابتدا برای پاسخگویی به سؤالات اصلی تحقیق، مراحل زیرصورت گرفت، با مرور 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 نیمه‌ساختار 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. کدبندی 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 شونند، روایی و پایایی این بخش با استفاده از ضریب توافق درصدی<sup>۱</sup>، مورد تأیید قرار گرفت. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار (Atlas.ti) و روش کدگذاری باز و محوری تحلیل شدند.

1. CVR

با نظر خبرگان، مدل مفهومی، طراحی و فرضیه‌های پژوهش تدوین شدند. به‌منظور بررسی مدل مفهومی و گردآوری 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، به‌دلیل گستردگی و پراکندگی افراد جامعه تحقیق، از نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده استفاده گردید. برای تهیه نمونه بخش کمی و با استفاده از جدول مورگان، 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 اندازه‌اندازه‌گیری، از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. داده‌های گردآوری شده توسط پرسشنامه با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری) و با استفاده از نرم‌افزار (Smart PLS) 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 از مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup>، مدل نهایی پژوهش تدوین و مورد آزمون قرار گرفت و آزمون فریدمن برای رتبه 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 به‌دست آمد و نهایتاً از مفاهیم نیز مقولات نتیجه گردید. مقوله‌ها نسبت به آنچه مفاهیم نشان می‌دهند، تجریدی‌تر و در سطح بالاتری هستند. یعنی ترکیب چند مفهوم تشکیل یک مقوله یا طبقه را می‌دهند (دانایی فرد 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

1. SEM

جدول ۳  
استخراج مقولات اصلی از مفاهیم

مقولات 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 ایمنی (۱۹)	ارتقای ایمنی - آگاه‌سازی از خطر - آموزش حوزه‌های کاری - آموزش ایمنی - آموزش و آگاه‌سازی
قانون‌گرایی در سازمان (۲۳)	قانون‌گرایی - قانون‌گرایی در سازمان - قانون‌مندی - کاهش لابی لابی‌گری
جبران 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 روشن - تفکر سیستمی - حجم کار و فشار کاری - 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 ایمنی (رفاه) - نیازهای فیزیولوژیک - هویت کلی
شایسته‌سالاری (۱۴)	تخصص تخصص‌گرایی - شایسته‌سالاری
شرایط کار ایمن و سالم (۱۶)	شرایط کار ایمن و سالم - ایجاد بستر کار ایمن - اولویت اولویت‌بندی نواحی پر خطر - اول ایمنی بعد کار

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مصاحبه‌ها از پایایی مطلوب و مناسبی برخوردار هستند. خلاصه متغیر جمعیت‌شناختی پژوهش، به این‌گونه است: بیشترین آمار رده سنی مربوط به ۳۱-۴۰ سال با ۴۹ درصد، تحصیلات کارشناسی با ۶۴ درصد، سمت کارشناس با ۶۰ درصد و سابقه با ۱۱-۲۰ سال با ۴۸ درصد، بیشترین آمار به را به خود اختصاص دادند. آیا مفاهیم نظری به‌درستی 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. آماره‌های 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 دیلون - گلدشتاین استفاده شد. مقادیر قابل پذیرش باید ۰/۷ 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 ۰/۷۰ درصد بیشتر است، دارای پایایی ترکیبی مناسبی است. روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش 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، استخراج‌شده 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 استخراج‌شده متغیرهای انعکاسی مدل نشان داده شده است.

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

#### جدول ۴

##### ضرائب آلفای کرونباخ متغیرهای مختلف تحقیق و پایایی ترکیبی

ردیف	نام متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	شایسته‌سالاری	۴	۸۷/۰	۹۱/۰
۲	اصول ایمنی	۳	۸۲/۰	۸۳/۰
۳	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	۵	۸۱/۰	۸۶/۰
۴	سلامتی و بهزیستی (رفاه)	۵	۸۵/۰	۸۷/۰
۵	قانون‌گرایی در سازمان	۳	۷۲/۰	۷۹/۰
۶	جبران کافی و منصفانه	۴	۷۰/۰	۷۷/۰
۷	شرایط کار ایمن و سالم	۶	۸۲/۰	۸۸/۰
۸	فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی	۵	۶۶/۰	۷۱/۰
۹	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۵	۷۹/۰	۸۱/۰
	مجموع متغیرها	۴۰	۷۷/۰	

(منبع: یافته‌های پژوهش)

روایی واگرا 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 واگرای مناسب و برازش 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	قانون‌گرایی در سازمان	۰/۶۵
۴	جبران کافی و منصفانه	۰/۸۷
۵	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	۰/۶۹
۶	فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی	۰/۸۸
۷	سلامتی و بهزیستی (رفاه)	۰/۷۳
۸	شایسته‌سالاری	۰/۷۲
۹	شرایط کار ایمن و سالم	۰/۶۸

(منبع: یافته‌های پژوهش)

**جدول ۶**  
روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

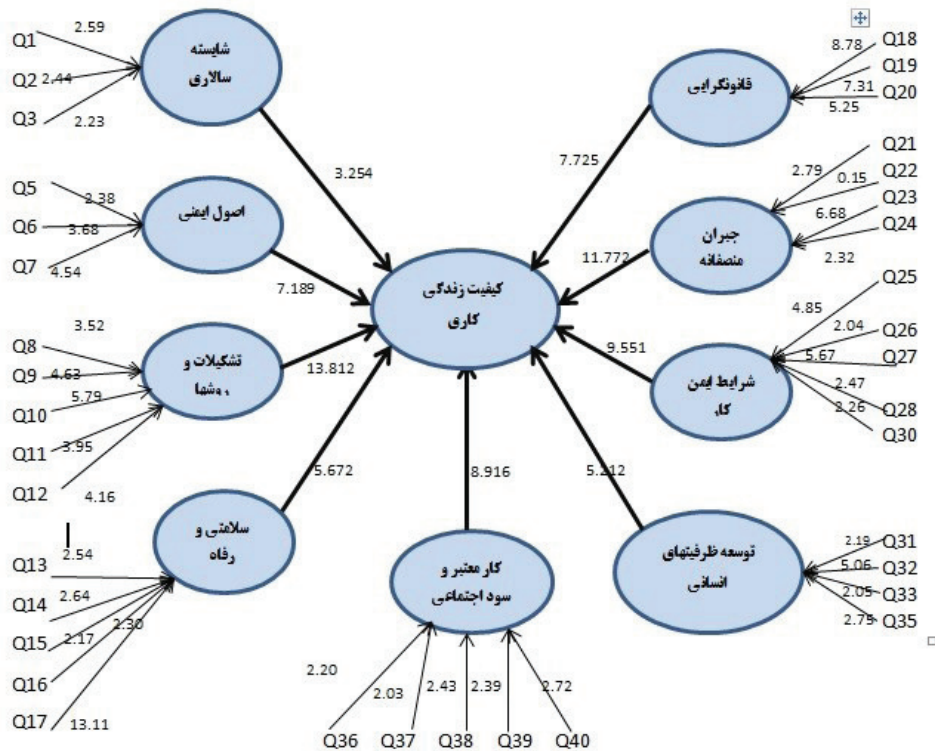
متغیرها	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9
V1	۸۷/۰								
V2	۴۴/۰	۸۶/۰							
V3	۳۲/۰	۵۸/۰	۸۴/۰						
V4	۰۶/۰	۱۱/۰	۳۲/۰	۹۱/۰					
V5	۱۵/۰	۰۹/۰	۳۶/۰	۳۹/۰	۷۲/۰				
V6	۰۷/۰	۲۱/۰	۰۹/۰	۱۹/۰	۲۷/۰	۷۸/۰			
V7	۱۸/۰	۱۲/۰	۴۲/۰	۴۶/۰	۳۵/۰	۱۶/۰	۶۸/۰		
V8	۲۲/۰	۵۲/۰	۳۲/۰	۴۳/۰	۳۱/۰	۲۴/۰	۱۸/۰	۶۷/۰	
V9	۲۵/۰	۴۲/۰	۴۱/۰	۱۵/۰	۰۹/۰	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 واگرایی بالایی دارند. در شکل (۱) مدل برازش 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 ۱/۹۶ باشد. همان‌طور که در شکل (۱) ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از ۱/۹۶ بیشتر بوده و بنابراین، مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی 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 به‌عنوان 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

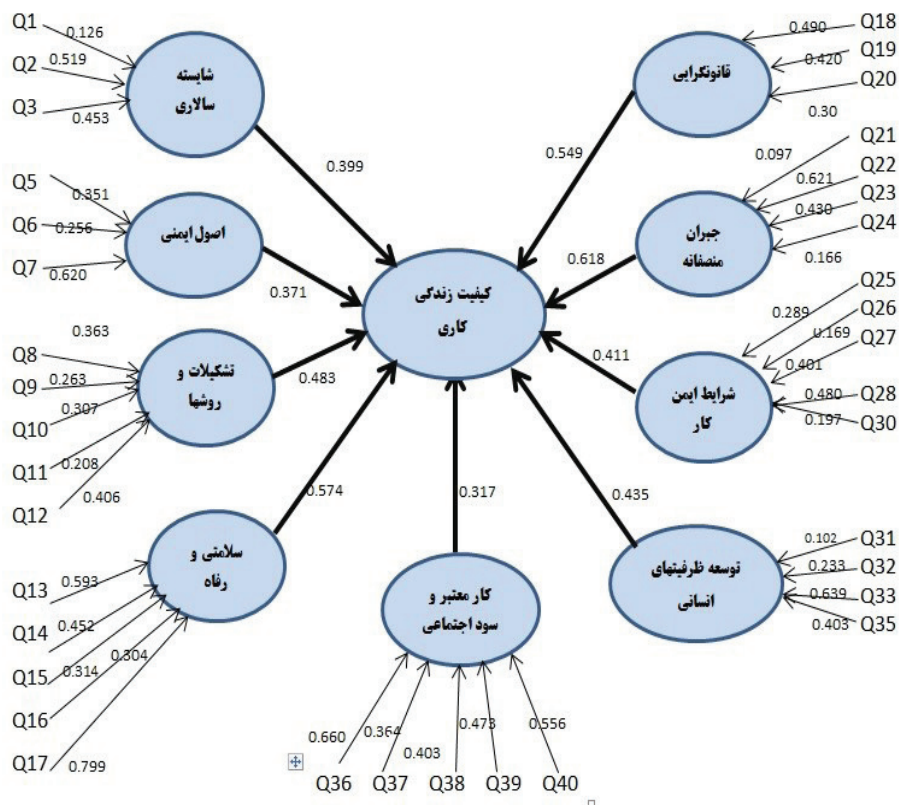


(منبع: یافته‌های محقق)

نشان‌دهنده ضرایب مسیر، اعداد داخل دواير برای متغیرهای دروندرون‌زا بیانگر (2R) 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 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<sup>۱</sup> و ضریب اشتراکی<sup>۲</sup> 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 ۰/۹۹۰ 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 برازش‌یافته، شاخص نیکویی برازش بررسی شدند. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش مدل کیفیت زندگی کاری به‌کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای (GOF) می‌باشند (Wetzels, Odekerken & Van Oen et al., 2009). این شاخص به‌صورت میانگین (R<sup>2</sup>) و (Q<sup>2</sup>) به‌صورت دستی محاسبه می‌شود (محسنین و اسفیدانی همکاران، ۱۳۹۳). این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی<sup>۳</sup> (Communality) و متوسط ضریب تعیین<sup>۴</sup> (R SquareAverage) است.

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \quad \text{رابطه شماره ۱. محاسبه مقدار GOF}$$

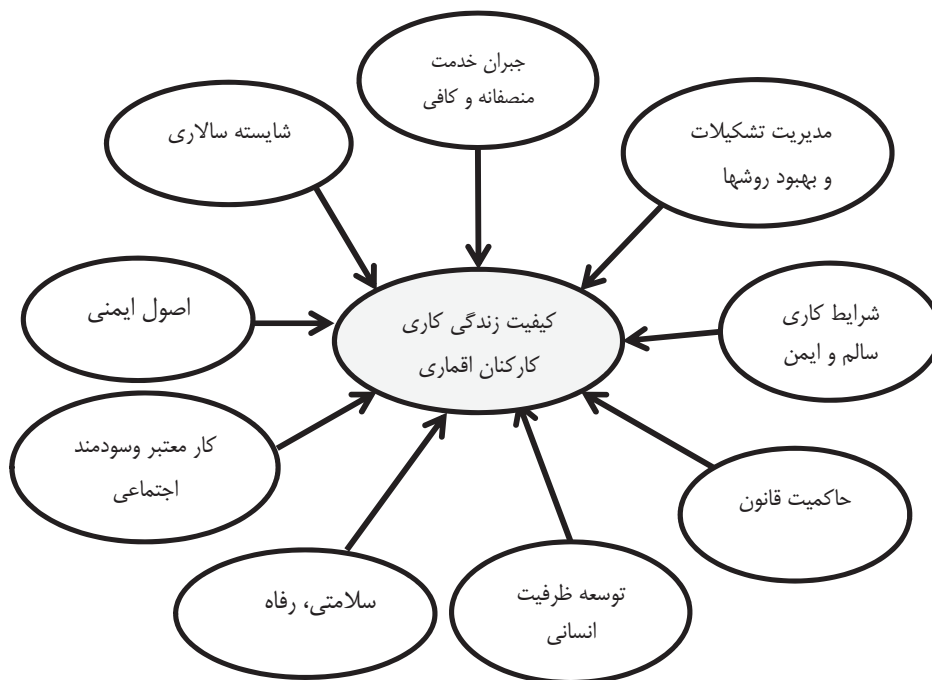
$$\text{GOF} = \sqrt{0.269 \times 0.990} = 0.516$$

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 زیردر 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 پردازد. به

1. R2
2. Q2
3. Communality
4. R SquareAverage

شکل ۳  
مدل نهایی و بومی کیفیت زندگی کارکنان اقماری



جدول ۷  
نتایج آزمون فریدمن برای متغیرهای پژوهش

اولویت سازمانی	میانگین رتبه رتبه‌بندی	متغیر تحقیق
۱	۵۶/۷	جبران کافی و منصفانه
۲	۴۶/۶	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها
۳	۲۹/۶	شایسته‌سالاری
۴	۹۷/۵	قانون‌گرایی در سازمان
۵	۸۱/۵	شرایط کار ایمن و سالم
۶	۲۴/۴	سلامتی و بهزیستی (رفاه)
۷	۴۱/۳	فرصت توسعه ظرفیت‌های انسانی
۸	۰/۱/۳	اصول ایمنی
۹	۲۶/۲	وابستگی اجتماعی زندگی کاری

(منبع: یافته‌های پژوهش)

همین دلیل اولویت‌بندی صورت گرفته است. جهت بررسی اولویت متغیرهای مختلف کیفیت زندگی کاری، از آزمون فریدمن<sup>۱</sup> استفاده می‌شود. در این رابطه می‌توان فهمید که کدامیک از متغیرهای تحقیق و مدل باید به عنوان اولویت کاری مدل در صدر توجه و تصمیم‌گیری 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 به‌عنوان 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 به‌ترتیب 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 محرکه 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 عناوین: ۱- اصول ایمنی؛ ۲- مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها؛ ۳- شایسته‌سالاری؛ ۴- سلامتی و بهزیستی (رفاه) اضافه گردیدند. متغیر اصول ایمنی در صنعت نفت به دلیل وجود خطرات صنعتی، مواد شیمیایی، 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 مولفه، 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 پرخطر نفت و گاز است. در خصوص ادامه وجه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر تحقیقات 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 المرشاد (۲۰۱۹)، کیفیت زندگی کاری، تأثیر معنادار و مثبتی در دو بُعد پدران 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 سکوه‌های 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 مدله مدل‌سازی 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 بالابردن سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان شیفت و اقماری به این مهم توجه باید گردد، و با برنامه‌های چرخش شغلی، غنی‌سازی شغل و ایجاد مرخصی‌های مابین کار و دیگر امورات بهبود منابع انسانی، این مشکل تا حدی مرتفع گردد.

نظر پوری 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 معناداری 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 تأثیر تأثیر دارد، غیبت ۱۴ روزه پرسنل در کانون خانواده موجب افتادن مسئولیت پدر به دوش مادر خانواده می‌گردد. همچنین همسو با این پژوهش، خواجه‌پویی‌نژاد (۱۳۹۶) که نشان داد ماهیت شغل اقماری بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری تأثیر 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 نوآوری پژوهش می‌تواند این نکته باشد که مدل استخراج شده بومی کیفیت زندگی کاری پژوهش حاضر به‌عنوان 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؛ آیباعی، سعید و شیخ، رضا (۱۳۹۷). ارتقای بهداشت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سکوه‌های نفتی با بهره‌گیری از تحلیل آثار اعتیاد به کار، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال و شماره ۱۰ (۳۸)، صص ۱۰۵۱۲۸-۱۲۸۱۰۵.
- امیدی حسینحسین‌آبادی، حمیده، عباسی اسفجیر، علیعلی‌اصغر (۱۳۹۴). رابطه نوبت کاری شب با میزان افسردگی و اضطراب پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. سال ۴، شماره دوم.
- خواجویی‌نژاد، زهرا (۱۳۹۶). تأثیر ماهیت شغل بر کیفیت زندگی و رضایت زناشویی کارکنان اقماری شرکت ملی نفت/ایران، پایان‌پایان‌نامه درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی خاتم، دانشکده علوم انسانی، گروه مشاوره خانواده.
- داناییدانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی 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 هیات‌های علمی دانشگاه با میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال و شماره ۹ (۳۵)، صص ۱۰۸۹۱-۹۱۱۰۸.
- محسنین، شهریار، اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل (آموزشی و کاربردی)*، چاپ دوم، تهران، کتاب مهربان‌نشر.
- 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.
- نظریوری، امیرهوشنگ، 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 division*, 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, Raturaj. (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>
- Wetzels, 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.