

A Model of Quality of Work Life for Employees in Capital Market Firms Based on Human Resource Risk Reduction¹

Alireza Jafari Doudaran², Rozbeh Ghousi³, Ahmad Makoui⁴,
Mostafa Jafari⁵

Receive Date: 16 November 2020 Revise Date: 13 December 2020
Accept Date: 28 April 2021 Publish Date: 23 October 2025

Research Paper

Highlights

- A new QWL-based model is developed to reduce human resource risks in Iran's capital market firms.
- Study integrates Walton's QWL framework with a three-dimensional HR risk structure (individual, organizational, operational).
- Data collected from 12[^] employees and analyzed using PLS-SEM (SmartPLS).
- QWL shows a significant negative relationship with all identified critical HR risks.
- QWL has the strongest impact on reducing unethical behaviors (financial misconduct).
- Each QWL dimension contributes to mitigating at least one major HR risk.
- The proposed model provides a practical tool for improving organizational integrity and reducing employee-related vulnerabilities in capital market institutions.

Abstract

Working in financial institutions and the capital market is among the most stressful and sensitive occupations in the world. Considering the critical role of human resources in the performance and events of the capital market, this study aims to develop a model of quality of work life (QWL) based on reducing human resource risks in capital market organizations. The research was conducted using a descriptive-survey method. The statistical population consisted of 128 employees from firms active in the capital market. Data were collected using three questionnaires, all of which were validated in terms of reliability and validity. Data analysis was performed through confirmatory factor analysis and path modeling using structural equation modeling (SEM) via SPSS and SmartPLS software. The findings indicate an inverse and significant relationship between QWL and human resource risks. Furthermore, results confirm that all identified QWL factors contribute to reducing at least one type of human resource risk within the capital market.

Key Words: Human Resource Management; Quality of Work Life; Human Resource Risk; Capital Market.

JEL Classification: M12, M54, J28, G23.

1. doi: [10.22034/JSE.2021.11514.1651](https://doi.org/10.22034/JSE.2021.11514.1651)

2. Ph.D. Student, Department of Systems Management and Productivity, School of Industrial Engineering, Iran University of Science and Technology (IUST), Tehran, Iran. (Alirezajafari@gmail.com).

3. Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, School of Industrial Engineering, Iran University of Science and Technology (IUST), Tehran, Iran. (Corresponding Author). (ghousi@iust.ac.ir)

4. Professor, Department of Industrial Engineering, School of Industrial Engineering, Iran University of Science and Technology (IUST), Tehran, Iran. (amakui@iust.ac.ir).

5. Associate Professor, Department of Systems Management and Productivity, School of Industrial Engineering, Iran University of Science and Technology (IUST), Tehran, Iran. (jafari@iust.ac.ir).



Copyright © 2025 The Authors. Published by Securities and Exchange Organization.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Cite This Article: Jafari Doudaran, Alireza; Ghousi, Rozbeh; Makoui, Ahmad; Jafari, Mostafa. (2025). A Model of Quality of Work Life for Employees in Capital Market Firms Based on Human Resource Risk Reduction. *Quarterly Journal of Securities Exchange*, 18 (71), 401-432. <http://10.22034/JSE.2021.11514.1651>.

Introduction

In this article, we develop and test a model of quality of work life (QWL) for employees in capital market firms, explicitly grounded in the goal of reducing human resource risks. We start from the premise that work in financial institutions and the capital market is highly sensitive and stressful, and that employees' decisions can rapidly translate into large financial consequences and broader economic effects. In such an environment, failures in managing human resources are not just internal issues; they can trigger serious financial and reputational crises. Accordingly, we seek to design a QWL model tailored to the specific conditions of capital market organizations and to demonstrate that this model can function as a practical mechanism for mitigating human resource risks, in line with the title and purpose of the study.

To achieve this, we first position QWL within the literature on strategic human resource management and enterprise risk management. Human resources are treated as a form of capital whose effective use and protection are essential for organizational survival, especially under turbulent conditions. From this perspective, risk management must address not only financial and operational risks but also those arising from people, behavior and organizational culture. We present QWL as a multidimensional construct that combines objective aspects of work—such as pay, safety, working conditions and development opportunities—with subjective perceptions including satisfaction, fairness, perceived support and social integration. Relying mainly on Walton's eight-dimensional framework, we adopt a structured view in which fair and adequate compensation, safe and healthy conditions, opportunities for growth and security, rule of law in the organization, social integration, social relevance of work, work-life balance and development of human capacities are treated as key dimensions of QWL. This comprehensive conceptualization allows us to link QWL directly to different forms of human resource risk that may emerge in capital market firms.

In parallel, we review human resource risk as a specific subset of enterprise risk and classify it at individual, organizational and operational levels. We define human resource risk broadly as any uncertainty related to people, behavior or culture that can adversely affect performance and stability. Through expert judgment and a screening process, we identify six critical risks in the capital market context: weak managerial cognitive skills, unethical behaviors and financial misconduct, poor leadership, incorrect or inappropriate laws and policies, conflicts of interest, and unsound recruitment and selection. Previous QWL studies in other sectors have mainly focused on outcomes such as satisfaction or turnover and have not systematically linked QWL to these types of risks, particularly in the capital market. Our study therefore addresses this gap by examining the

relationship between QWL and the identified human resource risks and by proposing a QWL model explicitly based on risk reduction. We formulate the central hypothesis that there is an inverse and significant relationship between QWL and human resource risks in capital market organizations.

To test this hypothesis, we employ a descriptive–survey design with employees of firms active in the capital market. The statistical population comprises various financial institutions, and from this population we survey 128 employees using three questionnaires: one measuring QWL dimensions based on Walton’s framework adapted to the capital market, one identifying and assessing human resource risk factors, and one focusing on the relationship between QWL and critical risks. A panel of experts, selected by snowball sampling, is used to refine the indicators and ensure that both QWL and risk constructs are appropriate for the sector. We use SPSS for preliminary analyses and normality tests, and SmartPLS to conduct confirmatory factor analysis and structural equation modeling based on the partial least squares (PLS-SEM) approach. Reliability is evaluated through Cronbach’s alpha and composite reliability, while convergent and discriminant validity are assessed using average variance extracted, cross-loadings and the Fornell–Larcker criterion. Items with weak loadings are removed and goodness-of-fit indices show that the measurement models for QWL and human resource risk have a strong and acceptable fit.

The structural model results provide empirical support for our main hypothesis. All path coefficients from QWL to the six identified human resource risks are negative and statistically significant, indicating that higher QWL is associated with lower levels of risk. The strongest effect is observed on unethical behaviors and financial misconduct, where QWL explains a considerable proportion of the variance. Substantial negative relationships also appear between QWL and weak leadership, incorrect or inappropriate laws and policies, conflicts of interest, and unsound recruitment and selection. The integrated model further indicates that each QWL factor contributes to reducing at least one major human resource risk, so that the overall risk reduction effect stems from the combined influence of multiple dimensions of work life rather than a single aspect.

In discussing these findings, we highlight that human resource risk in capital market organizations is closely tied to employees’ everyday work experiences. Fair and timely compensation, safe and healthy conditions, real opportunities for growth and participation, and transparent and just organizational rules help strengthen employees’ commitment and reduce the likelihood of risky behaviors and decisions. Given the scale and sensitivity of capital market activities, neglecting QWL can quickly intensify stress, weaken motivation and create conditions in which unethical behavior, poor decision-making and flawed recruitment become

more probable. Our results suggest that QWL should be viewed as both a human-centered and risk-centered concept. We therefore recommend that capital market firms integrate QWL indicators into their broader enterprise risk management systems and use the proposed model as a diagnostic and planning tool for identifying vulnerabilities and prioritizing interventions. In conclusion, the study shows that a comprehensive and systematic approach to QWL is an effective strategy for reducing human resource risks in capital market organizations and, by extension, for safeguarding their performance, credibility and contribution to the wider economy.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in the present study.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism and misconduct.

Funding

This research didn't receive any specific grant from funding agencies in the public commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.



سازمان بورس و اوراق بهادار، مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

فصلنامه بورس و اوراق بهادار، سال هجدهم، شماره ۷۱، پاییز ۱۴۰۴، صص ۴۳۲-۴۰۱

ارائه مدلی از کیفیت زندگی کاری شاغلین در شرکت‌های فعال در بازار سرمایه مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی^۱

علیرضا جعفری دودران^۲، روزبه قوسی^۳، احمد ماکوئی^۴، نویسندگان^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۶ تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

مقاله پژوهشی

نکات برجسته

- بررسی تأثیر معاملات بلوکی بر نوسانات قیمتی سهام در بازار سرمایه ایران.
- یک مدل جدید مبتنی بر کیفیت زندگی کاری (QWL) برای کاهش ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های فعال در بازار سرمایه ارائه شده است.
- پژوهش، چارچوب کیفیت زندگی کاری والئون را با یک ساختار سه‌بعدی ریسک منابع انسانی (فردی، سازمانی، عملیاتی) ادغام می‌کند.
- داده‌ها از ۱۲۸ کارمند جمع‌آوری و با روش PLS-SEM (نرم‌افزار SmartPLS) تحلیل شد. نتایج نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه معکوس و معناداری با تمامی ریسک‌های بحرانی منابع انسانی دارد.
- کیفیت زندگی کاری بیشترین تأثیر کاهنده را بر رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی) دارد و هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری، حداقل یک ریسک کلیدی منابع انسانی را کاهش می‌دهد.
- مدل پیشنهادی ابزاری عملی برای بهبود سلامت سازمانی، ارتقای اخلاق حرفه‌ای، و کاهش آسیب‌پذیری‌های نیروی انسانی در نهادهای بازار سرمایه ارائه می‌دهد.

چکیده

فعالیت در نهادهای مالی و بازار سرمایه، یکی از پر استرس‌ترین و حساس‌ترین شغل‌های دنیاست. با توجه به اهمیت نقش منابع انسانی در عملکرد و رویدادهای بازار سرمایه، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی از کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه با روش توصیفی-پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۱۲۸ نفر از کارکنان شرکت‌های فعال در بازار سرمایه هستند. برای جمع‌آوری اطلاعات از تعداد سه پرسشنامه استفاده شد که همه پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردار بودند. تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش‌های مدل تحلیل عاملی تاییدی و مدل مسیر با تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری و بوسیله نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS صورت گرفته است. نتایج پژوهش پس از شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و ریسک‌های منابع انسانی بیانگر آن است که ارتباط معکوس و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی وجود داشته و اثبات شد که همه عوامل کیفیت زندگی کاری شناسایی شده، حداقل باعث کاهش یکی از ریسک‌های منابع انسانی در بازار سرمایه می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، کیفیت زندگی کاری، ریسک منابع انسانی، بازار سرمایه.
طبقه‌بندی موضوعی: M12, M54, J28, G23

۱. doi: 10.22034/JSE.2021.11514.1651

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران. (alirezajafari@gmail.com)
۲. استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران. (ghousi@iust.ac.ir)
۳. استاد، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران. (amaku@iust.ac.ir)
۴. دانشیار، گروه مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران. (jafari@iust.ac.ir)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله سازمان بورس و اوراق بهادار است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.



Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

استناد: جعفری دودران، علیرضا؛ قوسی، روزبه؛ ماکوئی، احمد؛ جعفری، مصطفی. (۱۴۰۴). ارائه مدلی از کیفیت زندگی کاری شاغلین در شرکت‌های فعال در بازار سرمایه مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی. *فصلنامه بورس و اوراق بهادار*. ۱۸ (۷۱)، ۴۳۲-۴۰۱. <https://10.22034/JSE.2021.11514.1651>

مقدمه

امروزه کمترین تردید در مورد نقش استراتژیک منابع انسانی در موفقیت سازمان وجود دارد (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۵: ۷۵). تا جایی که بر خلاف گذشته که به منابع انسانی در کسب و کار به عنوان یک منبع هزینه‌زا نگریسته می‌شد، امروزه به منابع انسانی بیشتر به عنوان یک سرمایه نگریسته می‌شود (آرمسترانگ^۱، ۲۰۰۶). بر این اساس حیات و سودآوری سازمان‌ها در شرایط پر تلاطم و پیچیده امروزی به توانمندی آن‌ها در رویارویی با تغییرات سریع محیط و بهره‌برداری از فرصت‌های خلق شده بستگی دارد (فیرمنیخ^۲، ۲۰۱۷: ۶۸). تحقق این مهم جز در سایه توجه به منابع انسانی در سازمان‌ها و به کارگیری فنون مدیریت ریسک بنگاه که یک نگاه کل‌نگر به مدیریت تهدیدها و فرصت‌ها در عرصه سازمان دارد ممکن نخواهد بود. سازمان با هدف افزایش ارزش برای ذینفعان در کوتاه‌مدت و بلندمدت، ریسک‌های خود را از هر منبعی که باشد به وسیله مدیریت ریسک بنگاه ارزیابی، کنترل، بهره‌برداری، تامین مالی و نظارت می‌کند (گوردون و همکاران^۳، ۲۰۰۹: ۳۰۱). بنابراین هر مجموعه‌ای برای رسیدن به اهداف خود و پیشرفت در حوزه فعالیت خود نیازمند این است که از یک سری ورودی در سازمان خود به بهترین شکل بهره‌برد از جمله مواد اولیه، ابزار و تجهیزات، سرمایه و اعتبار و نیروی انسانی که مهم‌ترین آن‌ها نیروی انسانی متخصص و کارآمد است که مدیریت باید بتواند در مسیر رسیدن به اهداف مجموعه، نیروی انسانی را همراه و همدل خود کند. از طرف دیگر عدم توجه به ریسک‌ها منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند سازمان را دچار مشکل کرده و از مسیر و اهداف خود دور کند. بنابراین توجه همزمان به منابع انسانی هر سازمانی به همراه ریسک‌های مترتبه، می‌تواند تا حدی زیادی تضمین‌کننده موفقیت سازمان باشد. از سوی دیگر سازمان‌ها برای موفقیت و دستیابی به اهدافشان، ضروری است که در ابتدا، کارکنان از کار و محیط کار راضی باشند چرا که رضایت کارکنان نه تنها بر شرایط فیزیکی، بلکه بر شرایط روحی و سلامت روان آن‌ها نیز تأثیر دارد و در مطالعات قبلی این موضوع به خوبی مشاهده شده است که کارکنان با سطوح بالایی از رضایت، متعهدتر و کارآمدتر از کارکنان با سطوح پایین رضایت هستند (چان و توماس^۴، ۲۰۰۷: ۵۰۱). در میان نظریه‌های مختلف منابع انسانی، کیفیت زندگی کاری از بین

1. Armstrong
2. Firmenich
3. Gordon et all
4. Chan & Thomas

سایر نظریه‌ها مقبولیت و مشمولیت بیشتری یافته است. در حالی که در گذشته فقط بر زندگی شخصی و غیر کاری کارمندان تأکید می‌شد، امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم مدیریت کیفیت زندگی کاری به یک موضوع مهمی در سراسر دنیا مبدل شده و در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است. بدین منظور، طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری^۱ در جست‌وجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و شخصی خود تعامل و تعادل برقرار کنند. یکی از روش‌های مهم برای ایجاد انگیزه در کارکنان جهت حرکت در راستای اهداف سازمانی و بهبود عملکرد آن‌ها توجه به برنامه‌های کیفیت زندگی کاری است (عزیزی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۵۶). بازار سرمایه به عنوان جریان‌های هدایت‌کننده منابع مالی از بخش غیرمولد به بخش تولید و مولد دارای نقش حیاتی در رشد اقتصادی، اشتغال‌زایی، سرمایه‌گذاری، تثبیت متغیرهای پولی و مالی و در مجموع بهبود رفاه جامعه است و در واقع یکی از جریان‌های اصلی تأمین مالی در یک اقتصاد محسوب می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت و حساسیت شرکت‌های فعال در بازار سرمایه موفقیت این سازمان‌ها کاملاً بستگی به تصمیم‌گیری‌ها و رفتار کارکنان آنها دارد چون در این سازمان‌ها هرگونه تصمیم‌گیری به میلیاردها تومان پول ختم شده و آثار آن بطور مستقیم در اقتصاد کشور نمود پیدا خواهد کرد. یکی از مولفه‌های برای موفقیت سازمان‌ها توجه ویژه به مبحث کیفیت زندگی کاری شاغلین می‌باشد. بر اساس مرور ادبیات صورت گرفته مشخص است که در حوزه کیفیت زندگی کاری مطالعات خوبی صورت گرفته است. در اوایل پیدایش این مبحث، کیفیت زندگی کاری تمام پژوهش‌ها متمرکز بر توسعه مفاهیم و ارائه نظریه‌ها بود، سپس پژوهش‌ها به سمت بررسی کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها به صورت کیفی سوق پیدا کرد و در پژوهش‌های اخیر به بررسی کیفیت زندگی کاری با عوامل مهم دیگر مانند بهره‌وری و غیره پرداخته شده است. از طرف دیگر در حوزه ریسک، چنین برمی‌آید که ریسک منابع انسانی به عنوان مهمترین ریسک‌های موجود در هر سازمانی بوده و معیارهایی برای شناسایی این ریسک‌ها به خصوص در بازار سرمایه و نهادهای مالی که تاثیر به‌سزایی در اقتصاد و رفاه جامعه می‌گذارد، اهمیت به‌سزایی دارد. همچنین با توجه به اینکه شرکت‌های فعال در بازار سرمایه به دلیل ماهیت وجودی خود بر نیروی انسانی شاغل بیشتر از

بازارهای دیگر متکی است، بنابراین عدم توجه به آنها و ریسک‌های مترتبه در این بازار می‌تواند به شکست سریع سازمان بیانجامد. لذا با توجه به عدم بررسی کیفیت زندگی کاری در بازار سرمایه در پژوهش‌های گذشته و همچنین عدم بررسی رابطه و تاثیر کیفیت زندگی کاری بر روی ریسک منابع انسانی از طرف دیگر نبود پژوهش در این زمینه وجود دارد. بنابراین در این پژوهش تلاش شده است با شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه، ارتباط بین این دو متغیر بررسی شده و مدلی از کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه ارائه شود.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، منابع مالی و انسانی در برنامه‌های سازمان دارد و این امر در صورتی امکان پذیر است که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جسمی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (سیدجوادین، ۱۳۸۱: ۲۹). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد مقام و منزلت کارکنان را افزایش دهند، تغییراتی در فرهنگ سازمانی کند و رفاه روحی و فیزیکی کارکنان را افزایش دهند. در بعضی از سازمان‌ها برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری و توانایی حل مساله کارکنان را ارتقاء داده و در نتیجه رضایت و اثر بخشی سازمانی را افزایش دهند (آلن و همکاران، ۲۰۰۰). برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن تمام اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغلشان به خصوص بر روابط و محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶). امروزه در ایالات متحده آمریکا طراحی شغل، بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را در بر می‌گیرد. متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی‌های شغلی را برای هماهنگی هر چه بهتر و منسجم‌تر کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کردند. فعالیت‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری آن‌ها بیشتر با مشارکت اتحادیه‌ها و مدیریت در طراحی کار تدوین شده و باعث بوجود آمدن طراحی‌هایی از مشاغل شد که برای کارکنان سطوح بالاتری از منزلت (اعتبار شغلی)، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی مربوط به نتایج را به ارمغان می‌آورد. شاید بارزترین مشخصه‌های کیفیت

زندگی کاری، پیدایش و توسعه گروه‌های کاری خودگردان به عنوان شکل جدیدی از طراحی کار بود. این گروه‌ها متشکل از کارکنان با مهارت‌های متعدد (کارکنان با مهارت‌های چندگانه) بوده است که اطلاعات و استقلال و آزادی عمل لازم برای طراحی و اداره عملیات شغل خودشان را داشته‌اند (سلمانی، ۱۳۸۴: ۹۷). از منظری دیگر، کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو بعد عینی و ذهنی تعریف نمود. منظور از بعد عینی، مجموعه‌ای از شرایط، رویه‌های عینی و واقعی سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، شرایط کاری ایمن، تنوع و غنی بودن مشاغل و غیره می‌باشد؛ و منظور از بعد ذهنی، تصور، برداشت ذهنی و طرز تلقی کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی محیط و شرایط کار خود است. به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی آنان منعکس‌کننده مفهوم خاصی است (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۰).

پژوهشگران کشورهای مختلف، مؤلفه و شاخص‌های متنوعی را از کیفیت زندگی کاری ارائه نموده‌اند که در جدول ۱، بصورت خلاصه بیان شده‌اند.

جدول ۱. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری ارائه شده توسط پژوهشگران مختلف
(سوجکا، ۲۰۱۴)

نام نویسنده / سال	مؤلفه‌ها
والتون (۱۹۷۵)	۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۴- قانون‌گرایی در سازمان ۵- وابستگی اجتماعی ۶- فضای کلی زندگی کاری ۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی.
ساکالانی (۱۹۷۹) و استیفن (۲۰۱۲)	۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲- مزایای جانبی و امکانات رفاهی ۳- امنیت شغلی ۴- محیط فیزیکی کار ۵- حجم کار و استرس شغلی ۶- فرصت استفاده و توسعه ظرفیت‌های انسانی ۷- فرصت رشد و بهبود مستمر ۸- روابط انسانی و جنبه‌های اجتماعی زندگی کاری ۹- مشارکت در تصمیم‌گیری ۱۰- سیستم تنبیه و پاداش ۱۱- برابری، عدالت و رسیدگی به شکایات ۱۲- فضای کلی زندگی کاری ۱۳- تصویر یا وجهه شرکت.
لوین و همکاران (۱۹۸۴)	۱- احترام از سوی سرپرست و اعتماد به توانایی کارمند ۲- تحول در کار ۳- چالش کاری ۴- فرصت توسعه و پیشرفت در آینده شغلی ۵- عزت نفس ۶- محدوده شغلی و زندگی ورای کار ۷- کمک به جامعه.
مرویس و لاولر (۱۹۸۴)	۱- محیط کاری ایمن ۲- دستمزد عادلانه ۳- فرصت‌های شغلی برابر ۴- فرصت‌های پیشرفت.

نام نویسنده / سال	مؤلفه‌ها
لاو و بروس (۱۹۹۸)	۱- امنیت شغلی ۲- سیستم‌های پاداش ۳- آموزش و یادگیری ۴- فرصت‌های پیشرفت شغلی ۵- مشارکت در تصمیم‌گیری.
توماس و وا (۲۰۰۱)	۱- محیط کاری مطلوب ۲- استقلال و رشد فردی ۳- ماهیت شغل ۴- فرصت‌های محرک و همکاران.
رز (۲۰۰۶)	۱- رضایت شغلی ۲- دستاوردهای شغلی ۳- تعادل و توازن شغلی.
سراجی و درگاهی (۲۰۰۶)	۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲- امنیت شغلی ۳- سیستم‌های پاداش ۴- آموزش و توسعه ۵- فرصت‌های پیشرفت ۶- مشارکت در تصمیم‌گیری ۷- علاقمندی و رضایتمندی از کار ۸- اعتماد به مدیریت ارشد ۹- توجه به تلاش کارکنان ۱۰- استانداردهای ایمنی و سلامت در کار ۱۱- توازن بین زمان کار و اوقات فراغت با خانواده و آشنایان ۱۲- حجم کاری که باید انجام شود ۱۳- میزان استرس در محل کار ۱۴- رعایت بهداشت و ایمنی در کار.
تانو (۲۰۰۷)	۱- وظایف شغلی: میزان استقلال کاری، اهمیت وظایف، بازخورد در کار و اهمیت کاری ۲- محیط سازمانی: روحیه تیمی، روابط بین فردی، سبک مدیریتی ۳- روانشناسی اجتماعی: حمایت روانی و اجتماعی، احترام متقابل، تصور اجتماعی از شرکت و موقعیت اقتصادی.
ریتنام و مای‌مونا (۲۰۰۸)	۱- بهداشت و رفاه ۲- امنیت شغلی ۳- رضایت شغلی ۴- توسعه شایستگی (توانمندسازی) ۵- توازن بین زندگی و کار.
حسینی (۲۰۱۰)	۱- پرداخت عادلانه و منصفانه؛ ۲- محیط و شرایط کاری ایمن؛ ۳- ایجاد فرصت مناسب برای گسترش ظرفیت‌های کارکنان؛ ۴- وجود فرصت‌های دائمی برای رشد و پیشرفت؛ ۵- ادغام اجتماعی در کار سازمانی؛ ۶- قانون‌گرایی در سازمان؛ ۷- فضای کلی کار؛ ۸- جایگاه اجتماعی زندگی کاری.
مفتاح و لافی (۲۰۱۱)	۱- فیزیکی ۲- روانی ۳- اجتماعی
نانجاندس و سوامی (۲۰۱۳)	۱- محیط شغلی؛ ۲- فرهنگ سازمانی؛ ۳- ارتباطات ۴- آموزش و توسعه؛ ۵- پاداش و جبران خدمات؛ ۶- امنیت و رضایت شغلی؛ ۷- امکانات ۸- استقلال کاری؛ ۹- منابع کافی.
سوجکا (۲۰۱۴)	۱- پاداش مالی ۲- حجم کار ۳- محتوا و ماهیت کار ۴- شرایط کاری ۵- روابط اجتماعی ۶- موقعیت شرکت ۷- موقعیت شغلی و میزان ظرفیت توسعه شغلی ۸- مزایا ۹- فرهنگ ۱۰- تصویر یا وجهه شرکت.

ریسک منابع انسانی آن دسته از ریسک‌هایی را شامل می‌شود که به برنامه‌ها و فرآیندهای منابع انسانی در سازمان مرتبط است. ریسک منابع انسانی به صورت هرگونه عامل انسانی، فرهنگی و حاکمیتی که سبب ایجاد عدم قطعیت در محیط کسب و کار شده و تاثیر منفی بر عملیات سازمان دارد نیز تعریف می‌شود (هوآنگ، ۲۰۰۹). سرمایه‌های انسانی از جمله استراتژیک‌ترین سرمایه‌ها محسوب شده و توفیق و شکست سازمانی ارتباطی تنگاتنگ با نحوه عملکرد منابع انسانی در سازمان دارد و بر این اساس است که مدیران منابع انسانی باید نقش‌های

خود را از امور اداری به نقش‌های استراتژیک گسترش دهند. درکی که در گذشته نسبت به ریسک منابع انسانی وجود داشت و امروزه نیز در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد ریسک ناشی از کارکنانی است که از سیاست‌های شرکت تخطی می‌کنند اما ریسک منابع انسانی ابعاد گسترده‌ای دارد و به دلیل فرصت‌ها و تهدیدات معناداری که برای سازمان به همراه خواهد داشت، در سازمان‌های امروزی ادغام شده‌است. امروزه دیگر نمی‌توان ریسک‌های منابع انسانی را نادیده گرفت چراکه ارتباط تنگاتنگی باتولید ارزش برای سازمان‌ها پیدا کرده است (یاسکیلین، ۲۰۱۱)

آقای احوانویی و همکاران در سال ۲۰۱۸ در پژوهش خود به بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران پرداختند. هدف از این پژوهش ارزیابی نقش استرس شغلی، تنظیم احساسات و رضایت خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری است. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی‌داری با تنظیم احساسات و رضایت خانواده دارد و رابطه معنی‌داری منفی با استرس شغلی دارد (احوانویی، ۲۰۱۸). عرفانی خانقاهی و رفیعی‌مهر در پژوهشی به رابطه فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت شغل و کیفیت زندگی کاری در معلمان شهرستان ملارد پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با تناسب همه انواع شخصیت-شغل معلمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت روان رنجور-شغل معلمی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (عرفانی و رفیعی‌مهر، ۱۳۹۷: ۱۹). آقای نصرتی و همکاران در سال ۱۳۹۵ به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که اثر کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروند سازمانی مثبت و معنی‌دار است و اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معنی‌دار نیست (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۴). آقای علامه و همکاران در سال ۱۳۹۴ به بررسی ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان پرداختند. در این پژوهش توصیفی-همبستگی، نتایج پژوهش بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری بر روی درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان تأثیر مثبت دارد (علامه و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۶). خانم بهرامی و همکاران در سال ۲۰۱۷ به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداختند. از آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات کمک گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که بین

ساختار سازمانی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (سلیم- بهرامی و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۲).

جابین^۱ و همکاران در سال ۲۰۱۸ در پژوهشی کیفیت زندگی کاری در زنان اماراتی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و قصد خروج از سازمان را بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد بین تمام متغیرهای پژوهش ارتباط معناداری وجود دارد. یعنی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و بر قصد خروج از سازمان تأثیر منفی دارد (جابین و همکاران، ۲۰۱۸). نانجاندس^۲ و سوامی در سال ۲۰۱۳ در پژوهشی، کیفیت زندگی کاری در مؤسسات خصوصی فنی را بررسی و به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند. نتایج نشان‌دهنده آن بود که کارکنان مرد نسبت به کارکنان زن سطح رضایت بالاتری دارند. همچنین نتایج بیانگر آن است که در نظر کارکنان آموزش دیده بین کفایت منابع و کیفیت زندگی کاری همبستگی بیشتری وجود دارد و در کارکنان آموزش ندیده مؤلفه جبران خدمات و پاداش بیشترین ارتباط و محیط کاری کمترین ارتباط با کیفیت زندگی کاری را دارد (نانجاندس و سوامی، ۲۰۱۳). آقای دیاز^۳ در سال ۲۰۱۸ به ساخت و اعتبارسنجی یک ابزار برای کیفیت زندگی کاری پرداخت. ابزار طراحی شده دارای ۷۰ آیتم است که ادراک کارگران را با ۱۵ معیار کیفیت زندگی کاری می‌سنجد. نتیجه اعتبارسنجی نشان داد که تجزیه و تحلیل همبستگی انجام شده و روابط همه متغیرها یافت شد (دیاز، ۲۰۱۸). آقای لیر^۴ و همکاران در سال ۲۰۰۹ به بررسی تأثیر نیازهای شناختی و ادراک کیفیت زندگی کاری بر روی عملکرد انسان در محیط‌های تولیدی پرداختند. نتایج بیانگر آن است که ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری درک شده به وسیله اپراتور انسانی ممکن است به صورت مؤثر نیازهای شناختی و عملکرد او را به هم مرتبط کند و بر روی آن‌ها تأثیر بگذارد (لیر و همکاران، ۲۰۰۹). آقای توماس^۵ در سال ۲۰۱۶ به بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان یک شرکت دارویی محدود در وادودای هند پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که هیچ ارتباط معنی‌داری بین سن و سطح تحصیلات

-
1. Jabeen
 2. Nanjundes
 3. Diaz
 4. Lयर
 5. Thomas

با کیفیت زندگی کاری وجود ندارد (توماس و جین، ۲۰۱۶). آقای لالیتا^۱ در سال ۲۰۱۷ به بررسی کیفیت زندگی کاری شرکت‌های کوچک پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تقسیم کار در سطوح مختلف، روابط دوستانه کارکنان، برنامه‌های آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها از عوامل مؤثر بر روی کیفیت زندگی کاری هست (لالیتا، ۲۰۱۷). آقای راستوگی^۲ در سال ۲۰۱۸ در پژوهش خود به بررسی روان‌سنجی مبتنی بر کیفیت زندگی کاری پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مبتنی بر کیفیت زندگی کاری در هند بود. نتایج نشان داد که از ۷ عامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، ۲ عامل مورد تأیید قرار گرفت (راستوگی، ۲۰۱۸). آقای هانگ و همکاران^۳ در سال ۲۰۲۰ در پژوهش خود به بررسی کیفیت زندگی کاری و فرسودگی در پرستاران مراقبت‌های ویژه پرداخته شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. نمونه آماری تعداد ۱۵۲ نفر از پرستاران بخش ICU بیمارستان‌های استان گوانگدونگ کشور چین است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی بالا و کیفیت زندگی کاری بین پرستاران پایین است (هانگ و همکاران، ۲۰۲۰). آقای تیان^۴ در سال ۲۰۲۰ در پژوهش خود به بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مرتبط برای کارگران مهاجر در استان گوانگدونگ، چین پرداختند. اطلاعات جمع‌آوری شده در این پژوهش از داده‌های نظرسنجی شده از ۳،۳۷۵ شرکت‌کننده در گوانگدونگ، چین، با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری کارگران مهاجر پایین است (تیان، ۲۰۲۰).

آقای سردار و همکاران^۵ (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر هوش سازمانی در استان کردستان عراق، پرداختند. جمع‌آوری اطلاعات بوسیله پرسشنامه صورت گرفته و داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری بر هوش سازمانی تاثیر می‌گذارد (سردار و همکاران، ۲۰۱۹).

1. Lalitha
2. Rastogi
3. Huang et al
4. Tian
5. Sardar et al

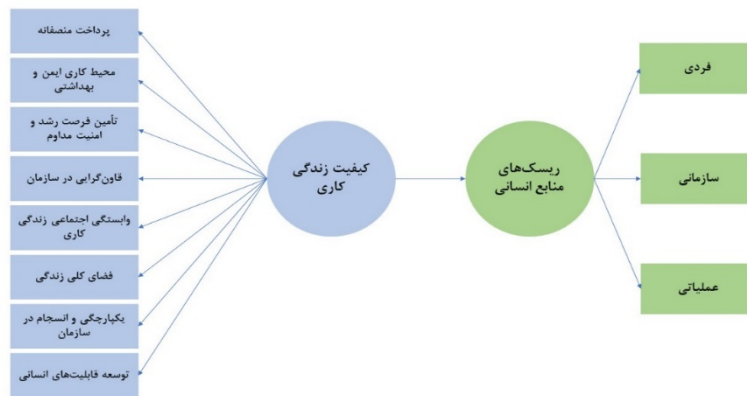
به منظور دستیابی به هدف این پژوهش که ارائه یک مدل از کیفیت زندگی کاری مبتنی بر ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه می‌باشد، از مدل آقای والتون (۱۹۷۵) برای بررسی کیفیت زندگی کاری استفاده شده است، همچنین پس از مرور شاخص‌های مختلف ارائه شده در حوزه ریسک منابع انسانی، سه دسته اصلی ریسک منابع انسانی برای بررسی شناسایی شد (فردی، سازمانی، عملیاتی). این تقسیم‌بندی به گونه ای ارائه شده است که بتواند کمابیش تمام ریسک‌های منابع انسانی ارائه شده در ادبیات را پوشش دهد. سپس ۱۱ شاخص و ۴۸ گویه از سه حوزه ریسک‌های منابع انسانی با مطالعه مدل‌های پر استناد، شناسایی و استخراج شد که به قرار جدول ۲ است.

جدول ۲. شاخص‌های ریسک منابع انسانی شناسایی شده از ادبیات موضوع

شاخص	حوزه ریسک
دانش، تخصص و مهارت	فردی
اخلاقی، نگرش، تعهد	
سلامت جسمی و روانی	
مدیریتی	سازمانی
قانونی، خط مشی، استراتژی و تصمیم‌گیری	
محیطی	
فرهنگ و جو سازمانی	
جذب و استخدام	عملیاتی
آموزش و توسعه	
ارزیابی عملکرد	
پاداش و جبران خدمات	

با توجه به هدف این پژوهش، فرضیه پژوهش به صورت زیر است:
فرضیه: کیفیت زندگی کاری با ریسک منابع انسانی رابطه معکوس دارد.

بنابراین مدل مفهومی پژوهش حاضر براساس سه دسته‌بندی جامع برای ریسک منابع انسانی و هشت دسته‌بندی برای کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون، به صورت شکل ۱، در نظر گرفته شد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف یک پژوهش کاربردی و از منظر روش پژوهش یک پژوهش توصیفی هست چون به بیان و توصیف شرایط و روابط موجود می‌پردازد و چون در این نوع پژوهش هدف بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه است، پژوهش پیمایشی نیز می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش جامعه آماری بازار سرمایه در نظر گرفته شده است که جهت تعیین نمونه از تعداد ۱۲۸ نفر شاغل در شرکت‌های سرمایه‌گذاری، تأمین سرمایه، کارگزاری، سبدگردان و صندوق بازارگردانی، مشاور سرمایه‌گذاری استفاده شده است. تعداد خبرگان برای شناسایی عوامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی بر اساس روش گلوله برفی انتخاب شدند که در این نمونه آماری از نظرات و راهنمایی‌های ۳۸ خبره استفاده شد. همچنین با استفاده از فرمول کوکران و با احتساب خطای ۵ درصد، اندازه نمونه آماری نیز ۹۶ نفر برآورد شد که بصورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از ۳ عدد پرسشنامه با طیف لیکرت استفاده گردید. پرسشنامه اول برای شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه دوم به منظور شناسایی عوامل موثر بر ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه بود که این دو

پرسشنامه بین خبرگان جامعه آماری توزیع و جمع آوری شد. پرسشنامه سوم برای بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر روی ریسک منابع انسانی بود که بین نمونه آماری برآورد شده، توزیع و جمع آوری شد.

در گام نخست به منظور شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و همچنین عوامل موثر بر ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه از مدل تحلیل عاملی تاییدی با تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. در گام بعدی به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ریسک های بحرانی منابع انسانی از مدل مسیر با تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

در این پژوهش پایایی و روایی هر سه پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و مولفه دیگری به نام پایایی مرکب استفاده شد. برای هر سه پرسشنامه آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بالاتر از ۰,۷ بوده بنابراین پرسشنامه ها پایا بودند. در بحث روایی از دو روش مهم شامل روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ استفاده شد که نرم افزار Smart PLS مولفه هایی را برای اندازه گیری این دو نوع روایی ارائه می کند. در هر سه پرسشنامه شاخص روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) AVE، بالاتر از ۰,۵ شدند که بیانگر روایی همگرا هستند. برای بررسی روایی واگرا از آزمون بارهای عرضی و آزمون فورنل- لاکر^۳ استفاده شد که خروجی ماتریس هر سه پرسشنامه بیانگر وجود روایی واگرا است.

یافته های پژوهش

گام اول شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری است. در این مرحله به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف^۴ و نرم افزار SPSS، استفاده شد. فرضیه های آماری به صورت زیر هستند.

H0: داده ها نرمال هستند.

H1: داده ها نرمال نیستند.

-
1. Convergent Validity
 2. Discriminant Validity
 3. Fornell and Larcker
 4. Kolmogorov-Smirnov

نتایج این آزمون در جدول ۳، ارائه شده است:

جدول ۳. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای مدل کیفیت زندگی کاری

نتیجه آزمون	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		متغیرها
	سطح معنی داری	آماره Z	
نرمال است	۰,۰۷۵	۱,۲۸۰	پرداخت منصفانه
نرمال است	۰,۰۵۱	۱,۳۵۵	محیط کاری ایمن و بهداشتی
نرمال است	۰,۰۹۸	۱,۲۲۷	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم
نرمال است	۰,۰۵۲	۱,۳۵۱	قانون گرایی در سازمان
نرمال است	۰,۲۹۴	۰,۹۷۸	فضای کلی زندگی
نرمال است	۰,۳۲۷	۰,۹۵۱	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
نرمال است	۰,۱۱۹	۱,۱۸۸	توسعه قابلیت های انسانی

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است. بنابراین دلیلی بر رد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها وجود ندارد و در نتیجه این متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند. حال برای شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در بازار سرمایه، اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه با مدل تحلیل عاملی تاییدی با تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS مورد بررسی قرار گرفت. مدل فرضی پژوهش با توجه به متغیرها و روابط پیش بینی شده به نرم افزار Smart-PLS معرفی شد که مدل بررسی شده در دو حالت در حالت برآورد بارهای عاملی و مقادیر ضرایب معناداری (T-value) ارائه شدند. سپس گویه ها مطابق جدول زیر که دارای بار عاملی کمتر از ۰,۴ و مقدار آماره T کمتر از ۱,۹۶ بودند (محسین، ۱۳۹۳: ۳۸)، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نبودند، به همراه شاخص «محیط کاری ایمن و بهداشت» که دارای روایی واگرا نبوده است، از مدل کنار گذاشته می شود.

جدول ۴. گویه های در نظر گرفته نشده در مدل نهایی کیفیت زندگی کاری

گویه	بار عاملی	T آماره	گویه	بار عاملی	T آماره
رعایت اصول بهداشتی در محیط کار	۰,۰۴۹	۰,۳۱۴	امکان ادامه تحصیل	۰,۰۰۵	۰,۰۲۶
وجود رویه های پیش بینی شده	۰,۲۰۶	۱,۴۳۷	امکان دسترسی آزاد به اطلاعات	۰,۳۳۶	۱,۸۴۷
توجه به مسئولیت های اجتماعی	۰,۴۸۶	۱,۲۰۶	توجه به قوانین حاکم بر جامعه	۰,۹۱۷	۱,۱۱۲
امکان خود کنترلی در شغل	۰,۱۳۱	۰,۷۲۸			

سپس مدل فرضی پژوهش با حذف این گویه ها، مجدد به نرم افزار Smart-PLS معرفی و دوباره اجرا شد که نتایج آن به صورت جدول ۵، ارائه می شود.

جدول ۵. خلاصه نتایج ارزیابی مدل نهایی کیفیت زندگی کاری

شاخص ها	گویه ها	بار عاملی	t-value	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
پرداخت منصفانه	مطابقت حقوق دریافتی با انتظارات کارکنان	۰,۹۶۶	۱۱۰,۹۳۸	۰,۹۵۷	۰,۹۷۲	۰,۹۲۱
	هماهنگی و رعایت عدالت نظام پرداخت در بخش های مختلف سازمان و همچنین نسبت به سازمان های دیگر فعال در بازار سرمایه	۰,۹۳۹	۴۳,۵۶۹			
	پرداخت به موقع حقوق و مزایا	۰,۹۷۴	۱۲۷,۵۳۳			
محیط کاری ایمن و بهداشتی	ساعت کاری متناسب با شغل، ظرفیت و تنش های شغلی کارکنان	۰,۸۶۰	۲۹,۶۱۶	۰,۸۷۹	۰,۹۱۷	۰,۷۳۳
	کاهش استرس ناشی از تصمیم گیری ها	۰,۸۹۷	۲۵,۶۵۱			
	کاهش استرس ناشی از عدم قطعیت موجود در بازار سرمایه	۰,۸۵۵	۲۶,۹۸۴			
	محیط کاری مناسب و استاندارد از لحاظ فیزیکی	۰,۸۱۲	۱۴,۵۸۳			

شاخص‌ها	گروه‌ها	بار عاملی	t-value	ضریب آلفای کرونیخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	وجود فرصت رشد و بهبود ظرفیت‌های کارکنان	۰,۸۷۸	۲۸,۳۰۱	۰,۸۰۵	۰,۸۸۶	۰,۷۲۲
	امکان بکارگیری مهارت‌های فرا گرفته شده در شغل مورد نظر	۰,۷۷۰	۱۷,۲۹۶			
	امنیت شغلی کارکنان	۰,۸۹۶	۵۰,۵۷۶			
قانون گرایی در سازمان	برخورد و رفتار مناسب مدیران عالی با سایر کارکنان	۰,۹۱۶	۳۳,۲۴۸	۰,۷۷۹	۰,۹۰۰	۰,۸۱۹
	وجود محیط مناسب برای ارائه نظرات و عقاید کارکنان بدون ترس از تنبیه و مجازات مقام مافوق	۰,۸۹۳	۴۸,۴۶۰			
فضای کلی زندگی	پشتیبانی مدیران و قوانین سازمان برای انجام صحیح و بموقع مسئولیت‌های خانوادگی کارکنان	۰,۹۱۲	۴۳,۸۵۸	۰,۹۱۸	۰,۹۴۸	۰,۸۵۸
	تامین فرصت مناسب برای اوقات فراغت و ایجاد تسهیلات برای رفاه کارکنان	۰,۹۰۷	۴۱,۳۲۶			
	نزدیکی محل کار و زندگی	۰,۹۵۹	۱۰۳,۵۶۴			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	رعایت سلسله مراتب در سازمان	۰,۸۸۹	۳۹,۵۸۶	۰,۸۸۱	۰,۹۱۸	۰,۷۳۸
	وجود اعتماد و جو دوستانه بین کارکنان و مدیران	۰,۸۱۴	۲۲,۷۲۰			
	فراهم بودن زمینه ارتقاء شغلی کارکنان	۰,۸۶۳	۲۶,۶۷۳			
	حمایت مدیران و کارکنان از یکدیگر در مواقع نیاز	۰,۸۶۸	۳۳,۸۵۵			
توسعه قابلیت های انسانی	امکان بکارگیری دامنه‌ی وسیعی از مهارت‌ها	۰,۹۰۷	۵۰,۲۰۱	۰,۸۲۸	۰,۹۲۰	۰,۸۵۲
	وجود اختیار لازم جهت برنامه‌ریزی و ارائه طراحی‌های فردی در شغل	۰,۹۳۹	۶۲,۵۵۰			

در مدل‌یابی معادله ساختاری به روش PLS، برخلاف روش‌های کوواریانس محور مانند Amos و LISREL مولفه‌ای برای سنجش کل مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش^۱ (GOF) به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این مولفه در دامنه صفر و یک قرار دارد. مقادیر ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF محسوب می‌شوند (وتزل، ۲۰۰۹)^۲. فرمول محاسبه GOF به صورت زیر است که در آن $\overline{R^2}$ میانگین ضرایب تعیین و $\overline{communality}$ متوسط مقادیر اشتراکی است:

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}}$$

$$\overline{communality} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n communality_i$$

$$GOF = \sqrt{0.806 \times 0.488} = 0.627$$

شاخص GOF این مدل برابر ۰/۶۲۷ به دست آمده که از برازش قوی مدل عمومی حکایت دارد. بنابراین برپایه نتایج به دست آمده از آزمون مدل می‌وتزل، ۲۰۰۹ توان نتیجه گرفت مدل از برازش خوبی برخوردار است. بنابراین شاخص‌ها و گویه‌های بدست آمده در جدول ۵، به عنوان عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در بازار سرمایه شناسایی شدند.

مرحله بعدی شناسایی عوامل موثر بر ریسک منابع انسانی است، در این مرحله به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نرم‌افزار SPSS، استفاده شد. فرضیه‌های آماری به صورت زیر هستند.

H0: داده‌ها نرمال هستند.

H1: داده‌ها نرمال نیستند.

نتایج این آزمون در جدول ۶، ارائه شده است:

1. Goodness Of Fit
2. Wetzels

جدول ۶. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای مدل ریسک منابع انسانی

نتیجه آزمون	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		متغیرها
	سطح معنی داری	آماره Z	
نرمال است	۰,۰۶۶	۱,۳۰۷	دانش، تخصص و مهارت
نرمال است	۰,۰۵۴	۱,۳۴۶	اخلاقی، نگرش، تعهد
نرمال است	۰,۱۷۳	۱,۱۰۷	سلامت جسمی و روانی
نرمال است	۰,۱۵۲	۱,۱۳۶	مدیریتی
نرمال نیست	۰,۰۲۱	۱,۵۱۲	قانونی، خط مشی، استراتژی و تصمیم گیری
نرمال است	۰,۲۰۵	۱,۰۶۷	محیطی
نرمال است	۱۵۹.	۱,۱۲۵	فرهنگ و جو سازمانی
نرمال است	۰,۱۸۲	۱,۰۹۶	جذب و استخدام
نرمال است	۰,۶۱۳	۰,۷۵۹	آموزش و توسعه
نرمال است	۰,۷۸۲	۰,۶۵۶	ارزیابی عملکرد
نرمال است	۰,۰۸۷	۱,۲۵۲	پاداش و جبران خدمات

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است. بنابراین دلیلی بر رد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها وجود ندارد و در نتیجه این متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

برای شناسایی عوامل موثر بر ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه، همانند شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری، اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه با مدل تحلیل عاملی تاییدی با تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS مورد بررسی قرار گرفت. مدل فرضی پژوهش با توجه به متغیرها و روابط پیش بینی شده به نرم افزار Smart-PLS معرفی شد که مدل بررسی شده در دو حالت در حالت برآورد بارهای عاملی و مقادیر ضرایب معناداری (T-value) ارائه شدند. سپس گویه ها و شاخص هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰,۴ و مقدار آماره T کمتر از ۱,۹۶ بودند در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نبودند. سپس مدل فرضی پژوهش با حذف این گویه ها، به نرم افزار Smart-PLS مجددا معرفی و دوباره

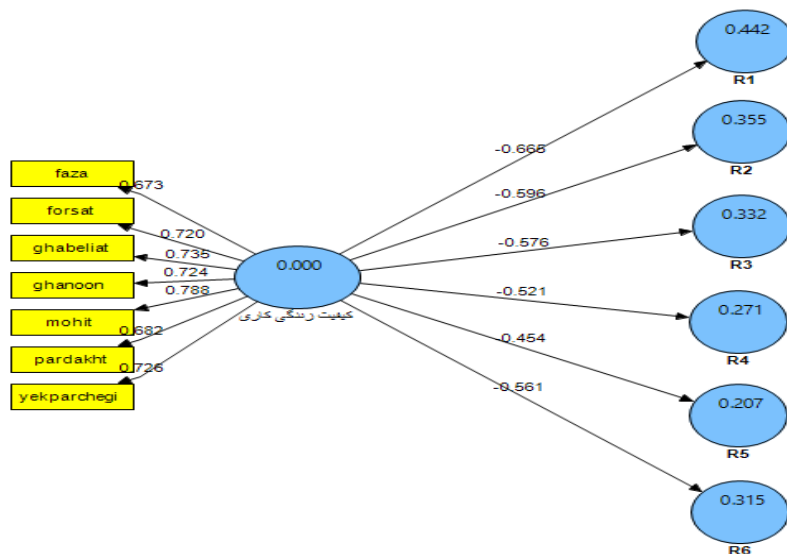
اجرا شد. شاخص GOF این مدل نیز تقریباً برابر ۰/۵۶۶ به دست آمده که از برازش قوی مدل عمومی حکایت دارد. سپس عوامل شناسایی شده ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه برای بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر روی آن مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس نظرات خبرگان و اصل پارتو، ریسک‌های بحرانی منابع انسانی در بازار سرمایه بصورت زیر شناسایی شدند:

۱. ضعف در مهارت‌های ادراکی مدیران؛
 ۲. رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)؛
 ۳. رهبری ضعیف؛
 ۴. قوانین و خط مشی‌های نادرست؛
 ۵. وجود تضاد منافع در سازمان؛
 ۶. جذب و استخدام بدون ضابطه و توجه به صلاحیت‌ها.
- حال پس از شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و ریسک‌های بحرانی منابع انسانی در بازار سرمایه، برای ارائه مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر ریسک منابع انسانی لازم است، ابتدا وجود ارتباط بین این دو عامل بررسی شد. در این مرحله داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه سوم از نمونه آماری، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگرواف-اسمیرنوف، استفاده شد که نتایج بیانگر نرمال بودن داده‌ها است.
- به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ریسک‌های منابع انسانی از مدل مسیر با تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. بنابراین فرضیه اصلی این پژوهش بصورت زیر است:

H0: ارتباط معناداری بین کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی وجود ندارد.

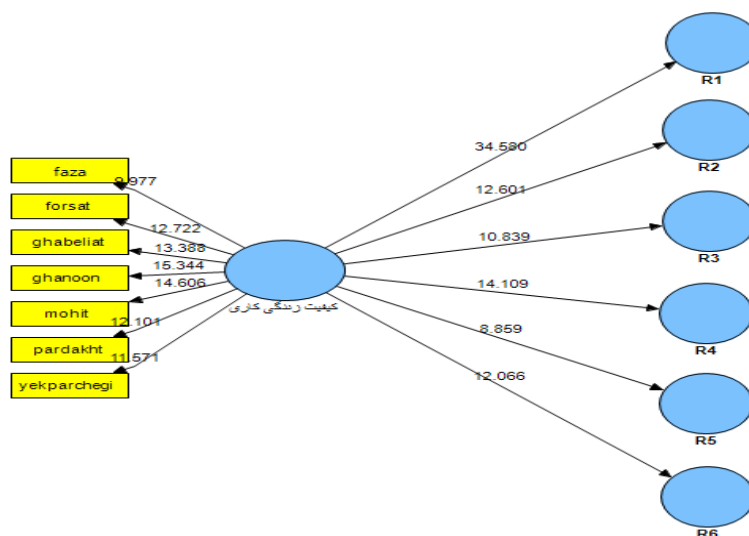
H1: ارتباط معناداری بین کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی وجود دارد.

مدل فرضی پژوهش با توجه به متغیرهای بدست آمده و شناسایی شده در مراحل قبل، به نرم افزار Smart-PLS معرفی شد، که مدل بررسی شده در دو حالت در حالت برآورد بارهای عاملی و مقادیر ضرایب معناداری (T-value) ارائه می شوند.



شکل ۲. مدل رابطه کیفیت زندگی کاری با ریسک منابع انسانی در حالت برآورد ضرایب مسیر

همانطور که در شکل ۲، مشخص است، «کیفیت زندگی کاری» بیشترین تاثیر را بر R1 رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی) «(۰,۶۶۵-) و کمترین تاثیر را بر R5 «وجود تضاد منافع در سازمان» (۰,۴۵۴-) دارا است.



شکل ۳. مدل رابطه کیفیت زندگی کاری با ریسک منابع انسانی در حالت برآورد ضرایب معناداری (T-value)

شکل بالا مدل رابطه کیفیت زندگی کاری با ریسک منابع انسانی در حالت معناداری، مقادیر محاسبه شده t را نشان می‌دهد. در صورتی که قدرمطلق مقادیر محاسبه شده t بالای ۱/۹۶ قرار داشته باشند، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. همانطور که در شکل مشخص است، مقادیر محاسبه شده t برای مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و همچنین ضرایب مسیر کمتر از ۱/۹۶ برآورد شده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

نتایج مدل یابی معادله ساختاری یعنی مشخصه‌های محاسبه شده هریک از مسیرهای مدل شامل ضرایب مسیر و مقادیر t در سطح خطای ۵ درصد استفاده می‌شود که در جدول زیر ارائه شده است.

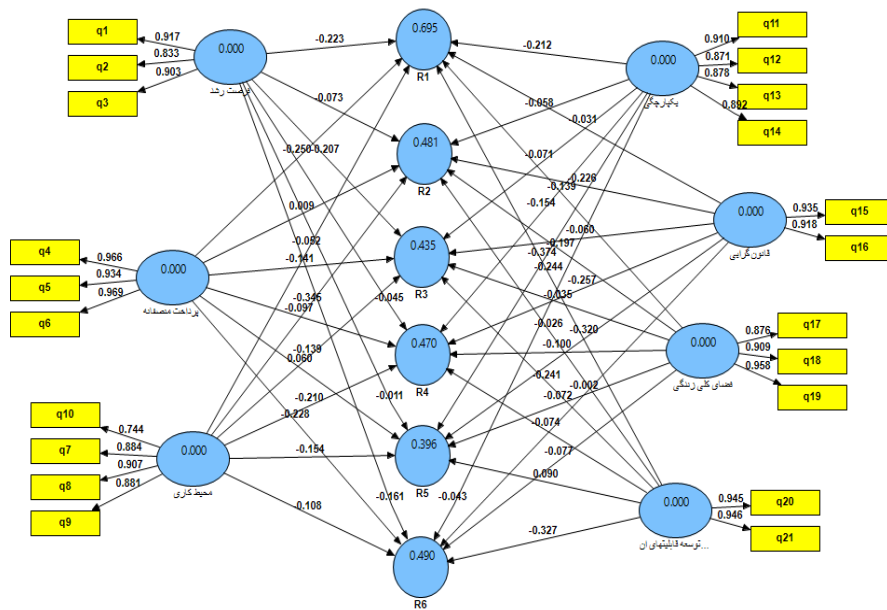
جدول ۷. نتایج بخش ساختاری مدل رابطه کیفیت زندگی کاری و ریسک منابع انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مشاهده شده	t بحرانی	ضریب تعیین (R^2)	نتیجه آزمون
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۱	-۰,۶۶۵	۹,۲۲۱	۱,۹۶	۰,۴۴۲	تایید
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۲	-۰,۵۹۶	۸,۴۱۶	۱,۹۶	۰,۳۵۵	تایید
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۳	-۰,۵۷۶	۸,۵۶۲	۱,۹۶	۰,۳۳۲	تایید
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۴	-۰,۵۲۱	۶,۹۱۰	۱,۹۶	۰,۲۷۱	تایید
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۵	-۰,۴۵۴	۶,۱۵۶	۱,۹۶	۰,۲۰۷	تایید
کیفیت زندگی کاری	ریسک ۶	-۰,۵۶۱	۸,۳۰۳	۱,۹۶	۰,۳۱۵	تایید

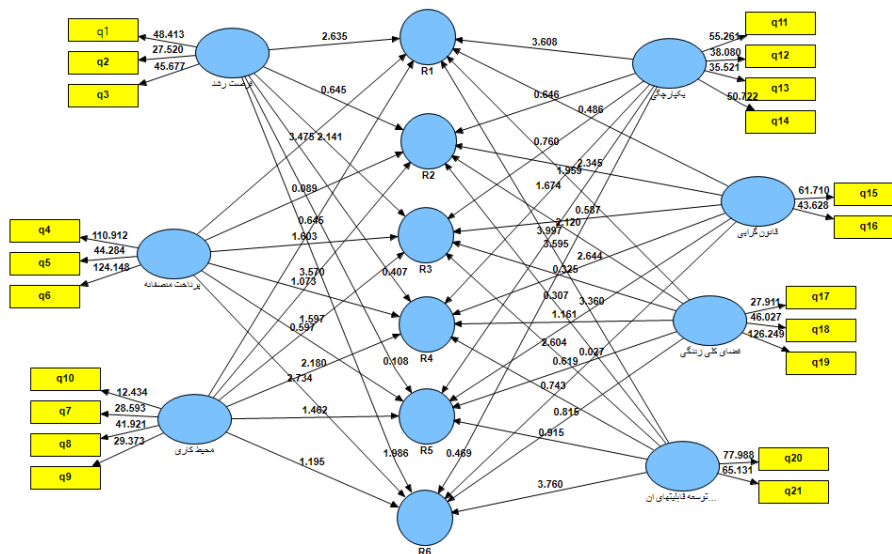
با توجه به اطلاعات جدول فوق، ضرایب مسیر و همچنین آماره‌های t می‌توان گفت:

- مسیر بین «کیفیت زندگی کاری» و «ریسک ۱: رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)» در سطح خطای ۵٪ معنی دار است ($p < ۰/۰۵$ و $t = ۹/۲۲۱$). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که «کیفیت زندگی کاری» با ضریب -۰/۶۶۵ رابطه معکوس و معناداری با «ریسک ۱: رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)» دارد. یعنی با تقویت کیفیت زندگی کاری، رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی) در بازار سرمایه کاهش می‌یابد. ضریب تعیین مربوطه ($R^2 = ۰/۴۴۲$) نشان می‌دهد که ۴۴/۲ درصد از «تغییرات رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)» توسط «کیفیت زندگی کاری» تبیین می‌شود. بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 تایید می‌شود.

در مرحله آخر برای ارائه مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی از مدل مسیر با تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه سوم از ۹۶ نفر از جامعه آماری وارد سیستم شد که نتایج آن به شکل زیر است:



شکل ۴. مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در حالت برآورد ضرایب مسیر

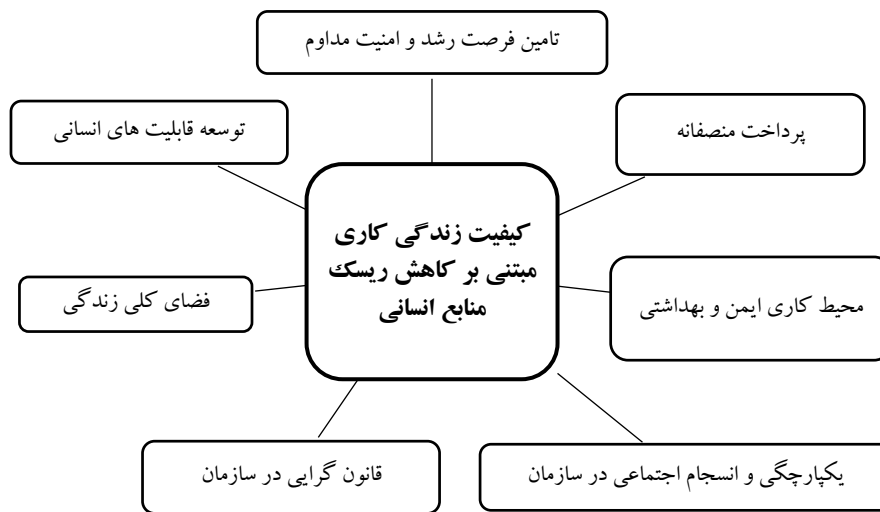


شکل ۵. مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در حالت برآورد ضرایب معناداری (T-value)

شکل ۴، بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی را نشان می‌دهد و شکل ۵، مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در حالت معناداری، مقادیر محاسبه شده t را نشان می‌دهد. همانطور که از شکل‌های بالا مشخص است، هر کدام از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری حداقل با یکی از عوامل ریسک بحرانی منابع انسانی رابطه معکوس و معنادار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

فعالیت در بازار سرمایه، یکی از پر استرس‌ترین و حساس‌ترین شغل‌های دنیاست که در جوامع به سرعت در حال رشد و توسعه است. یکی از ریسک‌های مهم این حوزه، عدم توجه به منابع انسانی است که می‌تواند پیامدهای مخربی برای بازار سرمایه و اقتصاد، داشته باشد. بنابراین شناسایی و ارزیابی ریسک‌های منابع انسانی در بازار سرمایه می‌تواند بسیار تاثیرگذار بوده و نتایج مثبتی را برای سازمان دربرداشته باشد. از طرف دیگر کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر روی منابع انسانی می‌تواند در جهت کاهش ریسک‌های مرتبط نقش پررنگی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدلی از کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه انجام پذیرفت که پس شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و ریسک‌های بحرانی منابع انسانی در بازار سرمایه، براساس آن مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی از طریق مدل مسیر با تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS بدست آمد. نتیجه پژوهش بیانگر آن بود که تمام عوامل شناسایی شده به عنوان عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری، باعث کاهش حداقل یکی از ریسک‌های بحرانی منابع انسانی می‌شود. بنابراین مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر کاهش ریسک منابع انسانی در بازار سرمایه بصورت شکل ۶ است:



شکل ۶. مدل کیفیت زندگی کاری مبتنی بر ریسک منابع انسانی

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که کیفیت زندگی کاری بیشترین تاثیر را بر روی ریسک «رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)» می گذارد. یکی از راه های مشارکت افراد در توسعه اقتصادی کشور، سرمایه گذاری در بازار سرمایه و به خصوص، بورس اوراق بهادار است. به این منظور، بازارهای اوراق بهادار باید مورد اعتماد مردم و فعالان اقتصادی باشند. شفافیت و کارایی بازار می تواند حقوق و منافع سرمایه گذاران را حمایت کند و باعث رونق بازار شود. در این میان، بعضی از افراد با توجه به موقعیت خود از اطلاعات نهانی مربوط به بازار بورس اوراق بهادار سوء استفاده می کنند و باعث بی اعتمادی افراد به بازار سرمایه می شود. در واقع با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری می توان از خیلی از رفتارهای هزینه آفرین برای سازمان ها جلوگیری کرده و یا کاهش داد زیرا عدم توجه به این ریسک ها افزون بر ایجاد فساد اقتصادی در این بازار سرمایه، مرتکب فسادهای دیگری نیز شده که از دید سرمایه گذاران نهان و عواقب اجتماعی آن قابل پیش بینی نیست. نمود یکی از این رفتارهای غیر اخلاقی در بازار سرمایه تقلب در گزارشگری مالی است. گزارشگری متقلبانه آن چیزی است که می تواند باعث ورشکستگی شرکت های

بسیار زیادی شده و موجب وارد آمدن خسارت‌های فراوان به سرمایه‌های خرد شود. نوع دیگری از این رفتارهای غیر اخلاقی سو استفاده مدیران سرمایه گذاری شرکت‌ها، در جهت تامین منافع خود یا گروهی خاص در بازار سرمایه با منابع جمع آوری شده از مردم است که از این منابع در جهت افزایش قیمت سهمی خاص استفاده کرده بدون آنکه منافع سرمایه‌گذاران هدف از این فعالیت باشد. از دیگر رفتارهای غیر اخلاقی که می‌تواند باعث گمراهی سرمایه‌گذاران و یا کسب منفعت برای گروه خاصی از ذینفان، باشد انتشار اخبار خلاف واقع برای تحت تاثیر قرار دادن قیمت سهم یک شرکت یا انتشار اخبارهای با اهمیت زودتر از موعد به منظور کسب منفعت ذینفعان خاص در سهام یک شرکت است. بنابراین با توجه به اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای و وجود اعتماد و کارایی در بازار سرمایه، مدیران ارشد شرکت‌های فعال در این بازار می‌توانند برای کاهش این ریسک مهم منابع انسانی، از مفهوم و مدل کیفیت زندگی کاری مستخرج از این پژوهش استفاده کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران بازار سرمایه، با توجه به این مدل و اجرای برخی اقدامات متناسب در سازمان خود در راستای افزایش کیفیت زندگی کاری پرسنل، گامی در جهت کاهش و کنترل ریسک منابع انسانی بردارند. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به ارائه چنین مدلی در صنایع دیگر، همانند صنعت بیمه، خودروسازی، مواد غذایی و ... از طریق رویکرد پیشنهادی این پژوهش پرداخته و با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسنده اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده است و این موضوع مورد تأیید اوست.

مشارکت نویسندگان

مشخص شود سهم نویسندگان در مقاله به چه نحو بوده است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

این پژوهش هیچ کمک مالی خاصی از منابع تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

سپاسگزاری

نویسنده از تمام کسانی که در این پژوهش همکاری داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌کند.

References

- Ahvanuiee, M. R; Rajabi, J; & Farsi, Z. (2018). "Quality of work life in nurses: Family, career and psych contextual associations". *Postmodern Openings*, 9(1), 182-193. <https://doi.org/10.18662/po/12>
- Alameh, S. M; Eslami Farsani, A; & Maleki, A. (2015). Investigating the relationship between dimensions of quality of work life and employees' emotional-mental engagement. *Human Resource Management Research*, 7(4), 49-69. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_18680.html. (In Persian).
- Allen, N. J; & Meyer, J. P. (2000). "Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment In Problems and solutions in human assessment", *Springer*, Boston, MA, 285-314, https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Azizi-Nejad, B; Pour-Heydar, R; Ghali-Nejad, Z; & Zhila. (2014). The relationship between quality of work life and performance improvement among staff of Urmia University of Medical Sciences. *Urmia Nursing and Midwifery Journal*, 12(11), 1054-1061. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-2318-fa.html>. (In Persian).
- Bahrami Salim, S. H; Ahmadi, H; Zabihi Hajikelayeh, H; & Mahmoudi Sahebi, H. (2017). The relationship between organizational structure and employees' quality of work life. *Process Engineering Journal*, 4(8), 67-84. <http://jpe.mazums.ac.ir/article-1-60-fa.html>. (In Persian).
- 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>
- Díaz, D. (2018). "Construction and validation of an instrument for measuring quality of work life", *International Journal of Recent Scientific Research*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2018.0902.1620>
- Erfani Khaneqahi, M; & Rafiei-Mehr, R. (2018). Organizational culture, person-job fit, and quality of work life among teachers in Malard. In *Sixth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences, Psychology, Social and Cultural Studies* (pp. 23-33). Tehran. http://www.jik-ifea.ir/article_20330.html. (In Persian).
- Firmenich, J. (2017). *Customisable framework for project risk management*. Construction Innovation. <https://doi.org/10.1108/CI-04-2015-0022>
- Ghanbarpour, N; Nosrati, H; Poursoltani Zarandi, H; & Bay, N. (2016). The effect of quality of work life and organizational justice on organizational citizenship behavior among youth and sports employees in Ilam province. *New Approaches in Sport Management*, 4(12), 47-56. <https://ntsmj.issma.ir/article-1-632-fa.html>. (In Persian).
- Gholipour, A; & Ebrahimi. (2016). Human resource risk management: A mixed-method approach. *Public Management Research*, 9(32), 73-96. https://jmr.usb.ac.ir/article_2749.html. (In Persian).
- Gordon, L. A; Loeb, M. P; & Tseng, C. Y. (2009). "Enterprise risk management and firm performance: A contingency perspective". *Journal of accounting and public policy*, 28(4), 301-327. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2009.06.006>

- Huang T. C, (2009). "Succession management systems and human resource outcomes", *International Journal of Manpower*, 22(8), 736-747. <https://doi.org/10.1108/EUM000000000006508>
- Huang, H; Zhang, H; Xie, Y; Wang, S. B; Cui, H; Li, L; ... & Geng, Q. (2020). "Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial". *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 35, 16-21. <https://doi.org/10.1016/j.npbr.2019.12.002>
- Jääskeläinen, A. (2011). "How to measure and manage the risk of losing key employees?". *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 8(1), 63-75. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2011.037359>
- Jabeen, F; Friesen, H. L; & Ghoudi, K. (2018). "Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention". *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>
- Jain, Y., Thomas, R, (2010). "A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district", *IJAR*, 2(5), 926-934. <https://www.allresearchjournal.com/archives/?ArticleId=2022&issue=5&part=N&vol=2&year=2016&utm>
- Lalitha, J. J; & Gunasundari, K. (2017). "A study on quality of work life of small scale entrepreneurs in Ooty." *International Journal of Management Research and Reviews*, 7(2), 123. <https://ir.psgcas.ac.in/id/eprint/216>
- Layer, J. K; Karwowski, W; & Furr, A. (2009). "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments". *International journal of industrial ergonomics*, 39(2), 413-421. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.10.015>
- Mohammadi, S; & Premalatha, K. (2020). "Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia". *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1652808>
- Mohseni, Sh; & Esfidani, M. R. (2014). Structural equation modeling using partial least squares (PLS) with SmartPLS software: Educational and practical guide. Tehran: Mehraban Publishing. (In Persian)
- Nanjundeswaraswamy, T. S; & Swamy, D. R. (2012). "A literature review on quality of work life and leadership styles". *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(3), 1053-1059. https://www.ijera.com/papers/Vol2_issue3/GB2310531059.pdf
- Pardakhtchi, M. H; Ahmadi, G; & Arzomandi, F. (2009). Examining the relationship between quality of work life and job burnout among school principals and teachers in Takestan. *Educational Leadership and Management Journal*, 3(9), 25-50. https://journals.iau.ir/article_538926.html . (In Persian).
- Rastogi, M; Rangnekar, S; & Rastogi, R. (2018). "Psychometric evaluation of need-based quality of work life scale in an Indian sample". *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2017-0041>
- Salmani, D. (2005). Quality of work life and the improvement of organizational behavior. Tehran: University of Tehran, Faculty of Management Publications. (In Persian)

- Seyed-Javadin, S. (2002). Human resource management and personnel affairs. Tehran: Negahe Danesh Publishing. (In Persian). http://www.jik-ifea.ir/article_20330.html
- Sharifzadeh, F; & Jazini, M. M. (2011). Explaining the dimensions of quality of work life among NAJA preventive police employees. *NAJA Human Resources*, (23), 25–40. (In Persian)
- 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.cceol.com/search/article-detail?id=243637>
- Tian, X. (2020) "QWL and Related Factors for Migrant Workers Survey in Guangdong Province, China". *Journal of Social Service Research*, 46(2), 160-169. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1536629>
- Wetzels, M; Odekerken-Schröder, G; & Van Oppen, C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration". *MIS quarterly*, 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>