

شناسایی ابعاد کار شایسته در ایران :

مورد مطالعه، صنعت خودرو سازی ایران

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۵/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۸

الهام تبریزی*

اکرم هادیزاده مقدم**

طیبه امیرخانی***

چکیده

امروزه داشتن شغل برای فرد به تنهایی، کفایت نمی‌کند بلکه لازم است این شغل از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که به آن کار شایسته می‌گویند. کار شایسته، به منزله کاری تعریف شده است که فرصت‌هایی برای زنان و مردان جهت به دست آوردن و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی، فراهم می‌کند. با توجه به اهمیت کارشایسته، ابعاد آن ابتدا در کشور آمریکا شناسایی و سپس در چند مطالعه در سایر کشورها اعتبار آن بررسی شده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از این است که ابعاد این مفهوم می‌تواند با توجه به زمینه نهادی هر کشور، متفاوت باشد. با توجه به این امر، هدف این مطالعه، بررسی ابعاد کار شایسته در صنعت خودروسازی ایران است. در این راستا ۱۴ شرکت از بین شرکت‌های زیر مجموعه صنعت خودرو سازی ایران به عنوان جامعه هدف انتخاب شدند. ۷۲ نفر از شاغلین صنعت خودروسازی ایران از رده‌های گوناگون (مدیر، سرپرست، کارشناس و کارگر) در این پژوهش شرکت داشتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه استفاده شد که در آن از شرکت‌کننده‌ها یک سوال باز در مورد توصیف آنها از کار شایسته پرسیده شد و با استفاده از روش تحلیل تم، مقوله‌ها و محورهای اصلی استخراج و پالایش شد. نتایج نشان داد که در ایران، کار شایسته دارای نه بعد جبران خدمات، داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی، امنیت شغلی، جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار، رشد حرفه‌ای، شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی، ویژگی‌های سازمانی شغل، عدالت و اوقات فراغت است.

کلمات کلیدی: کار شایسته- نظریه روانشناسی کار- صنعت خودرو سازی ایران

* دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، ایران، تهران.

** دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، ایران، تهران.

*** استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، ایران،

تهران (t_amirkhani@sbu.ac.ir)

مقدمه

در حال حاضر، بیشتر کشورها از جمله ایران به شدت به نرخ بیکاری به عنوان نماگر وضعیت اشتغال متکی هستند، اما واقعیت این است که این نرخ، بخصوص در کشورهای با درآمد پایین، شاخص مناسبی از وضعیت بازار کار نیست. این موضوع، سازمان بین المللی کار^۱ (ILO) را بر آن داشت که به دنبال مفهومی جامع تر برای تشریح وضعیت بازار کار باشد. عبارت «کار شایسته»^۲ را اولین بار دبیر کل ILO مطرح کرد (۱۹۹۹). وی کار شایسته را «فرصتهایی برای زنان و مردان جهت به دست آوردن و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی» تعریف کرد (ILO, 1999). به عبارت دیگر، شایستگی کار تنها در داشتن شغل خلاصه نمی شود، بلکه عوامل گوناگون دیگری نیز در شایستگی کار نقش دارند، از جمله حق ایجاد تشکلهای مدنی روابط کار، منع تبعیض در اشتغال، رعایت حداقل سن، ممنوعیت کار کودک، حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت، وجود تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، توانبخشی معلولین، توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصتهای شغلی مناسب و وجود گفتمان اجتماعی بین کارگر، کارفرما و دولت (ILO, 1999). کار شایسته پس از طرح و استقبال از آن، از سوی پیشنهاد دهنده و دیگر اعضای سازمان پیگیری شد. در مطالعه‌ای که به سفارش سازمان بین المللی کار انجام شد (Anker, et al., 2002)، ویژگی‌های کار شایسته با شش عنوان به شرح زیر معرفی شده است: داشتن فرصت برای انجام کار^۳، انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی^۴، کار مولد^۵، برابری در کار^۶، امنیت کاری^۷ و شأن کاری^۸. در سال ۲۰۱۳ در یک نسخه بروزرسانی شده از راهنمای اندازه‌گیری کار شایسته، محورهای اساسی کار شایسته در بر گیرنده چهار محور استراتژیک، شامل حمایت از حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال، توسعه حمایت اجتماعی، و حمایت از گفتگوهای اجتماعی تعریف گردید. (ILO, 2013).

پس از ارائه مفهوم‌سازی‌هایی از سوی سازمان بین المللی کار (۲۰۱۷، ۱۹۹۹)، در سال ۲۰۱۷ دافی^۹ و همکارانش، مقیاس کار شایسته را تهیه کردند که در آن ابعاد کار شایسته را از منظر روانشناختی ارزیابی نموده بودند. در این مقیاس، ۵ بعد برای کار شایسته شناسایی شد که شامل موارد زیر است: محیط کار ایمن بین فردی و جسمی، ساعات کاری که امکانی برای زمان فراغت و استراحت دارند، ارزشهای سازمانی مطابق

با ارزش‌های فردی و خانوادگی، پاداش کافی و دسترسی کافی به خدمات درمانی (Duffy et al., 2017). با توجه به اینکه مفهوم کار شایسته می‌تواند با توجه به زمینه فرهنگی هر کشور متفاوت باشد، در پژوهش‌های متعددی، سازگاری این مقیاس با شرایط فرهنگی، حقوقی و کاری کشورهای گوناگون بررسی شده است (McIlveen et al., 2020)؛ نتایج این پژوهش‌ها حاکی از این است که در برخی موارد، بعدی از این مفهوم در کشور دیگر تأیید نشده است و یا بعضی از این ابعاد در یک کشور فاقد اهمیت لازم بوده است. بنابراین، با توجه به نتایج این پژوهش‌ها می‌توان گفت که مفهوم کار شایسته، مفهومی وابسته به بستر است و شرایط حقوقی، فرهنگی، اجتماعی و صنعت مورد مطالعه می‌تواند در آن تأثیر گذارد. از این رو در این پژوهش، مفهوم کار شایسته با توجه به مدل دافی (۲۰۱۷)، در ایران، بررسی می‌شود؛ بدین معنا که ابعاد کار شایسته از نظر نیروی کار شاغل در ایران، مطالعه می‌شود. آنچه ضرورت انجام این کار در ایران را دوچندان می‌سازد در این است که بازار کار ایران با پیچیدگی‌هایی همراه شده است؛ بدین ترتیب که بیکاری یکی از اصلی‌ترین چالش‌های کشورهای در حال توسعه از جمله ایران به شمار می‌رود که پیامدهای نامطلوب آن تمام بخش‌های جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس گزارش اخیر مرکز آمار ایران در تابستان سال ۱۴۰۱، نرخ بیکاری برابر با ۸/۹ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۲). رشد قابل ملاحظه جمعیت کشور در دهه‌های گذشته، حجم قابل توجه جمعیت جوان که در سنین فعالیت قرار گرفته‌اند و وضعیت نامتناسب ایجاد اشتغال در بخش‌های اقتصادی باعث گردیده اشتغال متناسب با عرضه نیروی کار صورت نگیرد (امینی و همکاران ۱۴۰۰).

در حال حاضر اقتصاد ایران علاوه بر معضل بیکاری با اشتغال ناقص هم مواجه می‌باشد زیرا هنگامی که وضعیت بازار کار، تضعیف می‌شود، تقاضا برای نیروی کار تمام وقت کاهش یافته و در مقابل استخدام پاره‌وقت افزایش می‌یابد و به دنبال آن، سهم اشتغال ناقص در بازار کار افزایش می‌یابد (پیروز و همکاران، ۱۳۹۹). بر اساس گزارش مرکز آمار ایران (۱۴۰۱) نسبت اشتغال ناقص در کل کشور در تابستان امسال ۹/۲ درصد برآورد شده، به عبارت دیگر در زمان آمارگیری حدود یک دهم شاغلین کشور، دارای اشتغال ناقص بوده‌اند. اشتغال ناقص به وضعیتی گفته می‌شود که نیروی کار کمتر از میزان خواست و توانایی خود در طول هفته کار می‌کند. براساس استاندارد سازمان

بین‌المللی کار (ILO)، تمام افرادی که حداقل یک ساعت در هفته کار کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند؛ در ایران نیز تعداد شاغلان با همین معیار سنجیده می‌شود. بر این اساس، آمارها اشتغال ناقص را جزو آمار اشتغال قرار می‌دهند این در حالی است که افرادی که کمتر از ۴۴ ساعت کار می‌کنند امکان تأمین هزینه‌های زندگی را ندارد.

بر اساس آمار منتشر شده مرکز آمار ایران (۱۴۰۱)، تعداد کل شاغلین کشور در بهار سال ۱۴۰۱ برابر با ۲۳ میلیون و ۵۷۷ هزار نفر برآورد شده است. از این تعداد، افراد شاغل در اقتصاد کشور ۸۴/۴ درصد سهم مردان و ۱۵/۶ درصد سهم زنان است، به عبارت دیگر تنها حدود ۱۵ درصد از افراد دارای شغل زن بوده‌اند (گزارش مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱). این آمار نشان دهنده این است که تعادل قابل قبولی بین اشتغال زنان و مردان وجود ندارد و زنان نسبت به مردان، دسترسی محدودتری به فرصت‌های شغلی دارند و در صورت دسترسی نیز با تبعیض جنسیتی در دستمزد روبرو می‌شوند (زبیدی و همکاران، ۱۴۰۱).

رصد وضعیت جمعیت در ایران نشان می‌دهد جمعیت ایران در حال حاضر اصطلاحاً در پنجره جمعیتی قرار دارد. پنجره جمعیتی، دوره زمانی از تحولات جمعیتی یک کشور است که در آن نسبت جمعیت سنین فعالیت به بیشترین میزان خود می‌رسد و نوعی ساختار جمعیتی مطلوب برای شتاب بخشیدن به رشد اقتصادی فراهم می‌شود (عزتی و همکاران، ۱۳۹۸). کشور ایران با توجه به پنجره جمعیتی و وفور نسبی نیروی کار، بیش از هر چیزی برای رشد و توسعه نیاز به افزایش بهره‌وری نیروی کار دارد تا از محل سود جمعیتی بیشتری استفاده کند و تولید ناخالص داخلی را به طور فزاینده‌ای رشد دهد (حسین زاده، ۱۳۹۸). این در حالی است که آمار ارائه شده از سوی مرکز آمار ایران از تابستان ۱۴۰۱ نرخ بیکاری جوانان ۱۸ تا ۳۵ ساله حاکی از آن است که ۱۶/۲ درصد از فعالان این گروه سنی بیکار بوده‌اند (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱).

سازمان بین‌المللی کار در گزارشی از ایران اعلام کرد که نرخ مشارکت نیروی کار ۴۴/۸ درصد و نسبت اشتغال به جمعیت ۳۹/۷ درصد است. هر دوی این نرخ‌ها برای مردان بیش از ۵۰ درصد بیشتر از زنان است. اشتغال رسمی در ایران به شدت به خدمات و مشاغل با مهارت متوسط وابسته است، اگرچه بخش صنعت بیش از ۳۰ درصد از کل اشتغال را تشکیل می‌دهد. اشتغال آسیب‌پذیر در ایران ۳۹/۶ درصد از نیروی کار

را تشکیل می‌دهد که اکثریت این کارگران دارای حساب شخصی هستند. کارگران حساب شخصی و کارگران در مشارکت‌های خانوادگی نسبت به کارمندان و کارفرمایان از امنیت شغلی کمتر و درآمد پایین برخوردار هستند و همچنین سیستم‌های حمایت اجتماعی و مقررات استخدامی تحت پوشش کمتری قرار دارند (ILO, 2017).

یکی دیگر از مهم‌ترین موضوعات قابل توجه در مورد شرایط اشتغال در ایران، مهاجرت می‌باشد که رو به رشدترین پدیده اجتماعی ایران در ۲ سال گذشته بوده است. بر اساس گزارش رصدخانه مهاجرت ایران در سال ۱۴۰۱، به دلیل کاهش امیدواری اجتماعی، کاهش ثبات اقتصادی و کاهش آزادی‌های اساسی مثل دسترسی به اینترنت آزاد، در کنار وضعیت وخیم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، مهاجرت عام و توده وار ایرانی‌ها به شدت افزایش یافته است (سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱). ایران در سال ۲۰۲۱ از نظر شاخص مهاجرت‌فرستی رتبه ۵۴ بین ۲۳۲ کشور را دارا بوده است، در حالی که در شاخص جهانی رقابت پذیری برای جذب استعدادها رتبه ۱۰۱ از بین ۱۰۳ کشور را دارا بوده است (UNDESA, 2021). البته مهاجرت ایرانی‌ها تنها محدود به مهاجرت فیزیکی نیست. با رونق دورکاری و اعطای تابعیت مجازی در دوران کرونا و پس از آن، موج مهاجرت‌های مجازی ایرانیان شدت گرفته است؛ نیروهای کار مستعد و خلاق که به جای کسب و کارهای داخلی برای کشورهای خارجی کار می‌کنند اما همچنان در کشور زندگی می‌کنند. ایران در حالی در آستانه یک موج مهاجرتی بزرگ است که سایر کشورهای جهان به سبب رشد فناوری، کمبود نیروی کار و نیاز به جذب سرمایه‌های انسانی مستعد، نوآور و خلاق در حال رقابت شدید بر سر جذب سرمایه‌های انسانی نوآور هستند (سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱). در چنین شرایطی توجه به ایجاد کار شایسته به منزله یکی از روش‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی در کشور موضوعی حائز اهمیت می‌باشد.

با توجه به وضعیت پیچیده و دشوار اشتغال در ایران، درک جامع و عمیق از کار شایسته در زمینه ایران ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر این، در دسترس بودن یک معیار معتبر برای ارزیابی کار شایسته در ایران، زمینه را برای انجام پژوهش‌های بیشتر به منظور شناخت بهتر کار شایسته فراهم خواهد کرد. این شناخت می‌تواند زمینه‌ساز سیاست‌گذاری و تلاش‌های عملی برای ارتقای کار شایسته و زندگی شایسته و در نتیجه افزایش رضایت و رفاه شهروندان باشد (Di Fabio & Blustein, 2016).

جامعه آماری این پژوهش، صنعت خودروسازی در ایران است. دلیل انتخاب صنعت خودرو در این پژوهش، از آن حیث است که در برخی کشورها و از جمله در کشور ایران، صنعت خودرو یکی از صنایع مهم و راهبردی است و به دلیل ارزش و جایگاه ویژه آن در شبکه تولید صنعتی و خدمات پس از فروش، یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی محسوب می‌شود. صنعت خودرو، به دلیل ارتباط با بیش از ۶۰ صنعت دیگر، مشهور به لوکوموتیو صنایع است (شهیک تاش و کاظم زاده، ۱۳۹۲). در ایران نیز صنعت خودروسازی، پس از صنعت نفت، بزرگ‌ترین صنعت است که بیش از ۷۰ سال است که فعالیت خود را آغاز کرده است. صنعت خودروسازی در ایران با داشتن سهم ۱۸ درصدی از ارزش افزوده کل بخش صنعت و سهم حدود ۳/۵ درصدی در تولید ناخالص داخلی (GDP)، از جایگاه مهمی در اقتصاد ملی برخوردار است. علاوه بر این، صنعت خودرو سازی ایران بخش قابل توجهی از نیروی انسانی فعال در صنعت کشور را در خود جای داده است. بر اساس گزارش مرکز آمار ایران اشتغال در صنعت خودرو ۱۰ درصد اشتغال کل صنعت را به خود اختصاص داده است. در حال حاضر ۲۵ شرکت خودروسازی در صنعت خودرو ایران اقدام به تولید و عرضه محصولات خود می‌کنند. مجموع پرسنل قراردادی و رسمی و کارکنان شرکت‌های خدماتی در تمامی شرکت‌های تابعه و اصلی خودرو ساز در سال ۱۴۰۱ برابر ۹۹ هزار و ۵۰۸ نفر نیروی انسانی بوده است. بنابراین صنعت خودروسازی کشور از جایگاه مهمی در اقتصاد کشور برخوردار است و لذا آسیب شناسی مشکلات این صنعت در زمینه نیروی انسانی و مسائل مربوط به آن و ارائه راهکارهای مناسب، ضروری به نظر می‌رسد. (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴).

علاوه بر این در ایران بخشی از سهام صنعت خودروسازی کشور در اختیار دولت است، به همین دلیل، یکی از مهم‌ترین چالش‌های صنعت خودرو، دولتی بودن آن از لحاظ مالکیت و به خصوص ساختار مدیریتی آن است. لیکن به دلیل مدیریت دولتی خودروسازی کشور، میزان اشتغال در این صنعت، تابعی از تولید نبوده و با افزایش یا کاهش در تولید، میزان اشتغال صنعت خودروسازی کشور از روند صعودی برخوردار است و به همین دلیل هزینه اشتغال ایجاد شده توسط این صنعت، در بسیاری از موارد توسط مردم پرداخت می‌شود. همچنین در بسیاری از شرکت‌های دولتی، توجه چندانی به شرایط کارکنان و بهبود وضعیت آنها نمی‌شود و مدیران چندان، احساس وظیفه در

قبال بهبود شرایط کارکنان ندارند. آموزش نیروی کار، متناسب با وظایف محوله و در نتیجه افزایش بهره‌وری نیروی کار در شرکت‌های دولتی چندان مورد تأکید قرار نمی‌گیرد. افزایش تولید اصولاً به جای اینکه از محل افزایش بهره‌وری جبران شود از طریق استخدام نیروی کار بیشتر و مازاد دنبال می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴). با توجه به سهم ۱۰ درصدی صنعت خودرو از کل اشتغال کل صنعت می‌توان صنعت خودروسازی در ایران را در زمره صنایعی دانست که شرایط آن بازتابی از شرایط نیروی کار در کل صنعت ایران است. با توجه به آنچه تشریح شد، هدف این مطالعه، شناسایی ابعاد کار شایسته از دیدگاه کارکنان صنعت خودرو ایران است.

مرور ادبیات و پیشینه پژوهش

کار، برای رفاه افراد، نقش اساسی دارد؛ چراکه علاوه بر تأمین درآمد، می‌تواند راه را برای پیشرفت اجتماعی و اقتصادی گسترده‌تر، تقویت افراد، خانواده‌ها و جوامع آنها هموار کند. با این حال، چنین پیشرفتی به داشتن کار شایسته بستگی دارد. کار شایسته، آرزوهای افراد در زندگی کاری آنها را خلاصه می‌کند (ILO, 2012). مفهوم «کار شایسته»، برای نخستین بار توسط سازمان بین‌المللی کار (۱۹۹۹) این‌گونه تعریف شده است: «فرصتهایی برای زنان و مردان جهت به دست آوردن و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی» (ILO, 1999). جدیدترین تعریف سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۵)، آزادی را فراهم‌سازی امکان ابراز نگرانی‌ها توسط مردم و سازماندهی و مشارکت در تصمیم‌هایی که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد، تعریف می‌کند. بعد کرامت انسانی، اهمیت توسعه فردی و ادغام اجتماعی در محیط کار را نشان می‌دهد و بعد برابری، اهمیت فرصت برابر برای زنان و مردان و حمایت اجتماعی از خانواده را نشان می‌دهد (ILO, 2015). در زمینه روانشناسی، پژوهش‌گرها در تلاشند تا با ادغام عوامل اجتماعی، اقتصادی و روانشناختی، مفهوم-سازی کار شایسته را تعمیق بخشند و اهمیت درک فرد را در تجربه کار شایسته برجسته کنند (Fabio & Kenny, 2019). یکی از این نظریه‌ها، نظریه روانشناسی کار^{۱۰} (PWT) است که می‌کوشد تجزیه و تحلیل‌های فردی مربوط به مسائل کاری را به عوامل اجتماعی و اقتصادی گسترده‌تری پیوند دهد که به وضوح، نقش اساسی در درک توزیع

منابع و دسترسی به کارشایسته دارند (Blustein, 2013). این نظریه، میان تعریف سازمان بین‌المللی کار از کار شایسته و یک رویکرد روانشناختی در کار پیوند برقرار می‌کند. به عبارت دیگر PWT توصیف می‌کند که «... چگونه متغیرهای زمینه‌ای و روان‌شناختی بر توانایی فرد برای تضمین کار شایسته تأثیر می‌گذارند و چگونه تحقق این امر بر برآورده شدن نیازهای فردی تأثیر می‌گذارد» (Duffy et al., 2016). در مدل PWT، کار شایسته، متغیر میانجی اصلی بین عوامل زمینه‌ای و پیامدهای کار و رفاه در نظر گرفته می‌شود. PWT بر این نکته تأکید دارد که دسترسی به کار شایسته، ممکن است در نتیجه عوامل روانشناختی (مانند اراده‌کاری و سازگاری شغلی) عوامل فردی و زمینه‌ای (مانند محدودیت‌های اقتصادی و به حاشیه راندن اجتماعی) موجود در جامعه، تسهیل یا دشوار شود. به حاشیه رانده شدن به افرادی اشاره دارد که دسترسی کافی به سرمایه مالی و اجتماعی ندارند و بر اساس عواملی مانند نژاد، قومیت، طبقه اجتماعی و یا جنسیت به حاشیه رانده می‌شوند. علاوه بر این، چهار عامل، شخصیت فعال، آگاهی انتقادی، حمایت اجتماعی و شرایط اقتصادی، متغیرهایی هستند که رابطه بین عوامل روانشناختی و عوامل فردی و زمینه‌ای را تعدیل می‌کنند (Duffy et al., 2016). PWT نشان می‌دهد که دسترسی به کار شایسته سه نیاز اساسی انسان را برآورده می‌کند: (۱) نیازهای بقا، (۲) نیازهای ارتباط اجتماعی و (۳) نیازهای خودمختاری و در نهایت، برآورده شدن این نیازها به مثابه پیشایند انجام کار و رفاه در نظر گرفته می‌شود. از این رو PWT پیشنهاد می‌کند که کار شایسته، به طور غیرمستقیم، از طریق برآورده ساختن این نیازها، پیامدهای روانی مثبت را برای نیروی کار در پی خواهد داشت. (Duffy et al., 2016). دافی و همکارانش (۲۰۱۷) بر اساس PWT و بر اساس تعریف ILO از کار شایسته، مقیاس کار شایسته (DWS)^{۱۱} را به عنوان ابزاری برای سنجش کار شایسته در سطح فردی تدوین نمودند که کار شایسته را از منظر تجربه روانی افراد از کیفیت زندگی کاری، مورد مطالعه قرار می‌دهد. DWS پنج بعد را برای کار شایسته، شناسایی کرد: (۱) محیط کاری ایمن از نظر بین فردی و فیزیکی (۲) ساعت‌هایی که زمان آزاد و استراحت کافی را فراهم می‌کنند (۳) ارزش‌های سازمانی هم‌سو با ارزش‌های فردی و خانوادگی (۴) جبران کافی و (۵) دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی کافی. پژوهش دافی و همکارانش (۲۰۱۷) در مورد اعتبار پیش بین مقیاس سنجش کار شایسته نیز نشان داد

که کار شایسته به طور معناداری متغیرهای رضایت شغلی، معناداری کار و نیت به ترک خدمت را نیز پیش‌بینی می‌کند (Duffy et al., 2017). گذشته از مطالعه اولیه اعتبارسنجی DWS در ایالات متحده، ابعاد DWS در چندین مطالعه بین‌المللی نیز بررسی شده است که در ادامه شرح داده شده است.

ابعاد شناسایی شده کار شایسته در کشورهای مختلف

پژوهش‌های متعددی با هدف اعتبارسنجی DWS در کشورهای گوناگون از جمله انگلستان، ایتالیا، پرتغال، سوئیس، فرانسه و ترکیه، انجام شده است. نتایج این پژوهش‌ها بیانگر این است که ابعاد شناسایی شده برای مقیاس سنجش کار شایسته، تحت تاثیر عوامل زمینه‌ای، فرهنگی و اقتصادی قرار می‌گیرد. یک تفاوت مهم زمینه‌ای مربوط به دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی در کشورهایی با شاخص بالای سلامت است. در جوامعی که خدمات مراقبت‌های بهداشتی، توسط دولت تأمین می‌شود و نه توسط کارفرمایان، مانند کشورهای سوئیس، بریتانیا و فرانسه، دسترسی به خدمات بهداشتی در تعریف کارکنان از کار شایسته اهمیت نداشت؛ در حالی که در کشورهای دیگر، مانند ترکیه و پرتغال که کارفرمایان، مسئولیت ارائه خدمات درمانی به کارمندان خود را بر عهده می‌گیرند، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی برای کارکنان، اهمیت زیادی دارد. نتایج اعتبارسنجی مدل DWS در کشور انگلیس نشان داد که شاغلین دسترسی به خدمات درمانی را جز ویژگی‌های کار شایسته نمی‌دانند. به این دلیل که نظام سلامت ملی (NHS) کشور انگلستان خدمات درمانی را برای همه افراد ساکن در کشور فراهم کرده است، بنابراین شاغلین، دسترسی به خدمات درمانی را جز ویژگی‌های شغل شایسته نمی‌دانند؛ لیکن در مطالعه انجام شده در انگلستان، علاوه بر ۵ بعد DWS جدیدی از جمله کنترل بر زندگی کاری^{۱۲}، توسعه شغلی^{۱۳}، تناسب با توانایی‌ها^{۱۴}، مدیریت اثربخش^{۱۵}، شأن و منزلت^{۱۶}، امنیت شغلی^{۱۷} و جوانب اجتماعی کار^{۱۸} شناسایی شد (Dodda et al., 2019). نتیجه این پژوهش در سوئیس نشان داد کارکنان در این کشور ابعاد شرایط مثبت اشتغال^{۱۹}، زمینه کار جذاب^{۲۰}، امنیت کار^{۲۱} و نتایج شخصی ارزشمند از کار^{۲۲} را از ویژگی‌های کار شایسته می‌دانند که همه ابعاد DWS به جز دسترسی به خدمات بهداشتی را در بر می‌گیرد (Masdonatia et al., 2019). همچنین نتایج اعتبارسنجی DWS در کشور فرانسه، ابعاد جدیدی از جمله کیفیت زندگی کاری^{۲۳}، توسعه

فردی^{۲۴}، تعادل کار و زندگی^{۲۵} و جبران کافی^{۲۶} را شناسایی کرد که ابعاد مدل DWS را در برمی‌گیرد (Vignoli et al., 2020). این ابعاد در کشور ایتالیا شامل جبران کافی^{۲۷}، روابط^{۲۸}، ایمنی^{۲۹}، سازمان کار^{۳۰}، معناداری^{۳۱}، تعادل کار/خانواده^{۳۲}، وقت آزاد و استراحت^{۳۳}، شناخت^{۳۴}، احترام^{۳۵}، رشد^{۳۶}، حمایت^{۳۷} و برابری^{۳۸} است (Di Fabio & Kenny, 2019).

در کشور پرتغال ابعاد حقوق کافی^{۳۹}، ارزش‌های سازمانی^{۴۰}، کار ایمن^{۴۱}، توسعه شغلی^{۴۲}، وقت آزاد و استراحت^{۴۳}، انگیزه پیشرفت^{۴۴}، شهروندی^{۴۵} و بهداشت و درمان^{۴۶} به عنوان ویژگی‌های کار شایسته شناسایی شد که همه ابعاد مدل DWS را در برمی‌گیرد (Ferreira et al., 2019). در کشور ترکیه نه بعد برای کار شایسته شناسایی شد که شامل جبران کافی^{۴۷}، فرهنگ سازمانی مثبت^{۴۸}، ساعات کاری معقول^{۴۹}، تعامل اجتماعی^{۵۰}، محیط کار امن و تمیز^{۵۱}، رشد حرفه‌ای^{۵۲}، رضایت حرفه‌ای^{۵۳}، احترام^{۵۴} و اخلاق^{۵۵} می‌باشد که داشتن بیمه سلامتی در زیر مجموعه جبران خدمات در نظر گرفته شده است (Buyukgoze-Kavasa & Autinb, 2019).

روش پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است و ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه بوده است. جامعه آماری پژوهش، صنعت خودروسازی ایران است و تلاش شده است تا با افرادی در همه طبقه‌ها مصاحبه شود. روش انتخاب افراد، قضاوتی هدفمند بوده است؛ بدین ترتیب که با افرادی مصاحبه شد که تمایل به همکاری داشته باشند تا اطمینان بیشتری به پاسخ‌های ارائه شده وجود داشته باشد.

روند مصاحبه به این صورت بود که پس از مراجعه به شرکت‌های زیر مجموعه صنعت خودرو سازی ایران از کارکنان در همه سطوح سازمانی از جمله مدیران، سرپرست‌ها، کارمندان اداری و کارگران درخواست شد که در صورت تمایل، زمانی را برای انجام مصاحبه به پژوهش‌گر، اختصاص دهند. مصاحبه‌ها به دو صورت حضوری و تلفنی انجام شده است بدین ترتیب که در صورتی که فردی اظهار تمایل برای شرکت در انجام پژوهش داشت لیکن به دلیل شرایط کاری، امکان آن را در محیط کار نداشت، تلفن او اخذ می‌گردید و در زمان تعیین شده توسط مصاحبه‌شونده، اقدام به انجام مصاحبه به صورت تلفنی می‌شد. به طور میانگین هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه طول کشیده است.

شیوه انجام مصاحبه بدین صورت بوده است که نخست، اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شونده، اخذ و در گام بعد، تعریف کار شایسته، ویژگی‌های آن و ۵ بعد مدل دافی (۲۰۱۷) برای مصاحبه‌شونده، تشریح می‌گردید. سپس سوال زیر از مصاحبه‌شونده پرسیده می‌شد: « آیا موافق هستید که برای این که بتوان، کاری را کار شایسته نامید، نیاز است تا ابعاد یاد شده را در برداشته باشد؟» در نهایت از پاسخ‌دهندگان درخواست می‌شد تا نظر خود را در مورد ویژگی‌های لازم برای کار شایسته بیان کنند.

در مجموع با ۷۲ نفر مصاحبه شده که ۱۶ زن و ۵۶ نفر مرد بودند. بر اساس پست سازمانی با افراد شاغل در همه سطوح سازمانی مصاحبه شد به طوری که ۷ نفر مدیر، ۱۳ نفر کارمند اداری، ۱۴ نفر کارشناس یا سرپرست و ۳۸ نفر کارگر بوده‌اند. همچنین از نظر میزان تحصیلات، ۸ نفر زیر دیپلم، ۲۰ نفر دیپلم، ۲۷ نفر کارشناسی، ۱۱ نفر کارشناسی ارشد و ۶ نفر دکتری داشتند و بر اساس سابقه کار ۱۵ نفر از آنها دارای ۱ تا ۵ سال، ۲۴ نفر ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۳ نفر بالای ۱۶ سال سابقه کار داشتند. برای هر مصاحبه‌شونده بر اساس پست سازمانی و سابقه کار یک کد اختصاص یافته است. کدها بر اساس پست سازمانی برای مدیر (M (Manager)، کارمند اداری، E (Employee)، سرپرست (S (supervisor) و کارگر (W (Worker) در نظر گرفته شده است. کدها بر اساس سابقه کار ۱ تا ۵ سال کد A، ۶ تا ۱۰ سال کد B، ۱۱ تا ۱۵ سال کد C و بالای ۱۶ سال کد D در نظر گرفته شده است. جدول شماره یک اطلاعات جمعیت-شناختی مصاحبه‌شوندگان را نشان می‌دهد:

برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش پایایی بین دو کدگذار یا شاخص تکرارپذیری استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار از یک همکار پژوهش کمک گرفته شد. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم و استاندارد شده برای کدگذاری مصاحبه‌ها به همکار پژوهش انتقال داده شد؛ سپس پژوهش‌گر به همراه این همکار، چند مصاحبه را به صورت تصادفی انتخاب و کدگذاری کردند. روش پیشنهادی برای محاسبه درصد پایایی میان دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری) که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود، به ترتیب زیر است (Khastar, 1388):

$$\text{کدها تعداد کل} \times 2 \text{ توافقات} = \frac{100}{\text{کدها تعداد کل}} \times 2 \text{ توافقات}$$

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

رده سازمانی				نسبت مشارکت	تعداد مصاحبه‌شونده	نام شرکت
مدیر	سرپرست	کارمندیاری	کارگر			
٪۰	٪۴۰	٪۲۰	٪۴۰	٪۷	۵	تینا صنعت
٪۳۳	٪۳۳	٪۰	٪۳۳	٪۴	۳	سایپا شیشه
٪۰	٪۳۷	٪۵۰	٪۱۳	٪۱۱	۸	سازه گستر
٪۳۳	٪۳۳	٪۰	٪۳۳	٪۸	۶	فنر سازی زر
٪۱۲	٪۱۲	٪۲۴	٪۵۲	٪۱۱	۸	ایران رادیاتور
٪۰	٪۱۲	٪۰	٪۸۸	٪۱۲	۹	ایران خودرو
٪۱۶	٪۱۶	٪۰	٪۶۸	٪۸	۶	سایپا آدین
٪۱۴	٪۰	٪۲۹	٪۵۷	٪۱۰	۷	سایپا
۱۲	٪۰	٪۱۳	٪۷۵	٪۱۱	۸	مگا موتور
٪۰	٪۰	٪۰	٪۱۰۰	٪۳	۲	ایران خودرو دیزل
٪۰	٪۰	٪۱۰۰	٪۰	٪۱	۱	ومکو
٪۰	٪۶۶	٪۳۳	٪۰	٪۴	۳	سایپکو
٪۰	٪۵۰	٪۵۰	٪۰	٪۵	۴	زامیاد
٪۰	٪۰	٪۵۰	٪۵۰	٪۳	۲	قالب های صنعتی ایران خودرو
٪۹	٪۱۸	٪۱۹	٪۵۴		۷۲	آمار کلی

برای اجرای این روش ۷۲ مصاحبه انجام شد و تعداد کل گدهای ثبت شده توسط پژوهشگر و همکار پژوهش ۲۹۹ مورد و تعداد توافق ها ۱۲۶ مورد بوده است و با توجه به اینکه ضریب به دست آمده معادل ۸۴ درصد بوده و بیشتر از ۶۰ درصد است، پایایی پژوهش تأیید می‌شود (Khastar, 1388).

برای تحلیل داده‌ها در این مطالعه از روش تحلیل مضمون^{۵۶} بر اساس روش گام به گام براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شده است. بر اساس این روش، مرحله نخست، آشنایی با داده‌هاست. بنابراین پیش از شروع کدگذاری، ابتدا متن مصاحبه‌ها به منظور آشنایی با عمق و گستره محتوایی داده‌ها مطالعه و بازخوانی شده است. مرحله دوم شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها است. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل گر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (تم‌ها)

متفاوت هستند. مرحله سوم جستجوی تیم‌هاست که شامل دسته بندی کدهای مختلف در قالب تیم‌های بالقوه و مرتب کردن خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب تیم‌های مشخص شده است (Braun & Clarke, 2006). در این پژوهش، پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، دسته‌بندی کدهای گوناگون در قالب تیم‌های اولیه انجام شده است. در پایان این مرحله در مجموع ۲۳ تیم اولیه بدست آمد. مرحله چهارم بازبینی تیم‌هاست. این مرحله شامل دو گام بازبینی و تصفیه تیم‌ها است. گام اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در گام دوم اعتبار تیم‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود (Braun & Clarke, 2006). در این پژوهش پس از انجام مرحله بازبینی تیم‌ها، از میان ۲۳ تیم اولیه، ۹ تیم اصلی نهایی به وجود آمدند. مرحله پنجم تعریف و نام‌گذاری تیم‌ها است (Braun & Clarke, 2006). در این مرحله، تیم‌هایی را که در مرحله قبل ارائه شد، مورد بازبینی مجدد قرار گرفته است و مشخص شد که هر تیم کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در نهایت ۹ تیم یا مضمون تعریف گردید. مرحله ششم تهیه گزارش است که شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است (Braun & Clarke, 2006). گزارش تهیه شده حاوی جدول تیم‌ها و داده‌های مربوطه، در بخش نتایج ارائه شده است.

یافته ها

در مجموع کل مصاحبه‌ها ۹ مضمون (Theme) شناسایی شد. مضمون‌ها شامل جبران خدمات، داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی، امنیت شغلی، جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار، رشد حرفه‌ای، شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی، ویژگی‌های سازمانی شغل، عدالت و اوقات فراغت است. هر مضمون حداکثر پنج کد داشت که به عنوان بخشی از آن کدگذاری شده‌اند. جدول شماره ۲ مضمون‌ها و کدهای مرتبط با آنها و فراوانی‌شان در داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲ - تحلیل کیفی کار شایسته (n=72)

فروانی	مثال	کد	مضمون
۷۰	از نظر من کار شایسته، کاری است که در وهله اول میزان حقوق کافی داشته باشد به طوری که با دریافتی بتوان هزینه‌های زندگی را پوشش داد. (W3B)	حقوق و دستمزد	جبران خدمات
	داشتن امکانات رفاهی و مزایا از جمله سرویس ایاب و ذهاب و ناهار خیلی مهم است (W8A)	امکانات رفاهی	
	داشتن پاداش‌های مالی برای انجام پروژه‌ها خیلی مهم است چون باعث می‌شود انگیزه بیشتری برای انجام پروژه‌ها داشته باشیم. (S5C)	سیستم پاداش	
۴۲	با توجه به این که هزینه‌های درمانی افزایش پیدا کرده است داشتن بیمه‌های درمانی خیلی مهم است (W8A)	بیمه‌های درمانی و بیمه تکمیلی	داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی
	داشتن بیمه بازنشستگی هم مهم است که پس از پایان کار در سن بالا بتوانیم حق بیمه را دریافت کنیم. (W4B)	بیمه بازنشستگی	
۳۹	داشتن ثبات شغلی اهمیت خیلی زیادی دارد. با تغییر مدیران گاهی موقعیت شغلی ما تغییر می‌کند یا حتی گاهی تعدیل نیرو می‌شود. (W1A)	ماندگاری در شغل (ثبات شغلی)	امنیت شغلی
	نگرانی از تمدید نشدن قراردادهای نگرانی و استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند. (W3B)	قراردادهای رسمی و بلند مدت	
۳۵	با همه اعضای سازمان محترمانه رفتار شود و با افراد طوری رفتار شود که آنها ارزشمند هستند. (M2D)	احترام	جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار
	وجهه اجتماعی شغل هم بسیار مهم است که هم به شهرت و خوشنامی سازمان مربوط می‌شود هم به پست و شغلی که فرد عهده دار آن می‌شود (S2C).	جایگاه اجتماعی شغل	
	داشتن حمایت‌های مدیریتی هم اهمیت زیادی دارد. اگر مدیران رفتار خوبی با کارکنان داشته باشند حتی زیاد بودن حجم کار در برخی زمان‌های کاری و یا کم بودن زمان استراحت را می‌شود تحمل کرد (E1A)	حمایت‌های مدیریتی	
	برای زحمات افراد قدرانی شود نه فقط تشکر مادی و پرداخت حقوق و دستمزد بلکه این قدردانی در رفتار هم باشد (S4C)	قدردانی از کارکنان	
	داشتن حق اعتراض یا انتقاد مهم است اگر اعتراضی می‌کنیم بعداً شرایط برایمان سخت‌تر نشود. (E3C)	سیستم انتقاد پذیر	

مضمون	کد	مثال	فروانی
رشد حرفه‌ای	فرصت ارتقا و پیشرفت	داشتن امکان پیشرفت در کار هم خیلی مهم است. اگر افراد در شغل پیشرفت داشته باشند انگیزه بیشتری برای کار دارند. (S6D)	۲۴
	آموزش	آموزش باعث ایجاد انگیزه بیشتر می‌شود و اگر آموزش باعث شود بتوانیم پیشرفت کنیم خیلی تاثیر خوبی دارد. (W7C)	
شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی	روابط خوب در محیط کار و همکاری	ما ساعات زیادی از روز را در محل کار هستیم اگر روابط کاری حرفه‌ای خوب بین همکاران نباشد شرایط کار سخت می‌شود. (E4B)	۲۳
	ایمنی در کار	داشتن ایمنی در کار هم خیلی مهم است. اینکه موارد احتمالی در حوادث شغلی در نظر گرفته شود. داشتن سیستم تهویه مناسب خیلی مهم است (W12C)	
ویژگی‌های سازمانی شغل	اختیار در تصمیم‌گیری	برای انجام کارها یا تصمیم‌گیری‌ها استقلال و آزادی عمل داشته باشیم (S2C)	۲۳
	فرایندهای کاری ساختاریافته و منظم	برای هر کار روال مشخصی تعریف شود (S2C)	
	تناسب میان شغل و شاغل	شغل باید به صورتی باشد که وظایف مشخص شده در شغل با دانش و تخصص فرد هماهنگی داشته باشد. (M3D)	
عدالت	رفتار عادلانه	با همه کارکنان منصفانه و با عدالت رفتار شود. (S5C)	۲۳
	عدم تبعیض	قوانین و مقررات برای همه باشد و تبعیض وجود نداشته باشد (E4B)	
اوقات فراقت	وقت آزاد و استراحت	داشتن زمان برای استراحت در وقت کاری هم مهم است (W12C)	۲۰
	مرخصی	براحتی بتوانم در زمان‌هایی که نیاز است مرخصی بگیرم و با درخواست مرخصی موافقت شود. (W6C)	

کدها و مضامین حاصل از نتایج در شکل شماره ۱ نشان داده شده است. بررسی نتایج نشان می‌دهد تعریف‌های پاسخ‌دهندگان از کار شایسته تا حد زیادی منعکس کننده ابعاد DWS بود و چهار حوزه از پنج حوزه DWS به خوبی در داده‌های کیفی نشان داده شده است. پاسخ‌های مربوط به جبران کافی ۷۰ بار، وقت آزاد و استراحت ۲۰ بار، شرایط کاری امن از نظر جسمی و بین فردی ۲۳ بار و دسترسی به خدمات درمانی ۲۸ بار، مورد اشاره قرار گرفتند. اما هیچ یک از مصاحبه شونده‌گان به هم‌خوانی ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی، اشاره نکرده‌اند. علاوه بر مفاهیمی که با DWS منطبق بودند، مفاهیم دیگری هم یافت شد. در ادامه ابعاد شناسایی شده در مصاحبه‌ها شرح داده شده است.

جبران خدمات: بیشتر پاسخ دهندگان به مضمون جبران خدمات اشاره کرده اند. این مضمون شامل ۳ مفهوم حقوق و دستمزد، امکانات رفاهی و سیستم پاداش است. مضمون جبران خدمات با جملاتی مانند: «از نظر من کار شایسته کاری است که در وهله اول میزان حقوق کافی داشته باشد به طوری که با دریافتی بتوان هزینه‌های زندگی را پوشش داد» و «داشتن پاداش‌های مالی برای انجام پروژه‌ها خیلی مهم است چون باعث می‌شود انگیزه بیشتری برای انجام پروژه‌ها داشته باشیم»، بیان شد.

داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی: چون در کشور ایران، بیمه تامین اجتماعی هم مزایای درمانی دارد و هم مزایایی برای بازنشستگی، این دو مفهوم را نمی‌توان از یکدیگر جدا کرد. در مجموع ۴۲ نفر با جملاتی مانند: «با توجه به این که هزینه‌های درمانی افزایش پیدا کرده است داشتن بیمه‌های درمانی خیلی مهم است» و «داشتن بیمه بازنشستگی هم مهم است که پس از پایان کار در سن بالا بتوانیم حقوق بازنشستگی را دریافت کنیم»، به این مضمون اشاره کرده‌اند.

امنیت شغلی: به مضمون امنیت شغلی در مجموع ۳۹ بار اشاره شده است. برخی این مضمون را با عبارت ماندگاری در شغل یا ثبات شغلی مطرح کرده اند و برخی نیز اشاره به داشتن قراردادهای رسمی و بلند مدت داشته‌اند. این مضامین با جملاتی مانند موارد زیر بیان شد: «نگرانی از تمدید نشدن قراردادهای نگرانی و استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند» و «داشتن ثبات شغلی اهمیت خیلی زیادی دارد، با تغییر مدیران گاهی موقعیت شغلی ما تغییر می‌کند یا حتی گاهی تعدیل نیرو می‌شود».

جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار: این مضمون با ۵ کد در مجموع مصاحبه‌ها ۳۵ بار تکرار شده است. ۵ کد شامل احترام، جایگاه اجتماعی شغل، حمایت‌های مدیریتی، قدردانی از کارکنان و سیستم انتقادپذیر است. مصاحبه‌شوندگان با جملاتی مانند جمله‌های زیر به این مفاهیم اشاره می‌کردند: «داشتن حق اعتراض یا انتقاد مهم است اگر اعتراضی می‌کنیم بعداً شرایط برایمان سخت‌تر نشود» و «با همه اعضای سازمان محترمانه رفتار شود و با افراد طوری رفتار شود که آنها ارزشمند هستند».

رشد حرفه‌ای: ۲۴ نفر از پاسخ دهندگان، شغل شایسته را شغلی می‌دانستند که آموزش و توسعه تخصصی ضمن خدمت را فراهم نماید و از پیشرفت شغلی و محیطی حمایت کند که

منجر به رشد تخصصی می‌گردد. آنها این مضمون را با دو کد فرصت ارتقا و پیشرفت و آموزش با عباراتی مانند برگزاری دوره‌های آموزشی، فرصت رشد و امکان ارتقا بیان کردند.



شکل شماره ۱- نتیجه کدگذاری محوری- ابعاد کار شایسته در صنعت خودروسازی ایران

شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی: این مضمون ۲۳ بار در داده‌ها ظاهر شد و به طور کلی دو کد را در بر می‌گیرد. کد اول روابط خوب در محیط کار و همکاری می‌باشد که با جملاتی مانند «ما ساعت‌های زیادی از روز را در محل کار هستیم اگر روابط کاری حرفه‌ای خوب بین همکاران نباشد شرایط کار سخت می‌شود»، مطرح کردند. کد دوم ایمنی در کار است که آن را با عباراتی مانند «کم بودن ریسک حوادث کار، سیستم تهویه مناسب، استفاده از ابزار ایمن»، بیان کردند.

ویژگی‌های سازمانی شغل: این مضمون ۲۳ بار در مصاحبه‌ها مطرح شد که شامل اختیار در تصمیم‌گیری، فرایندهای کاری ساختاریافته و منظم و تناسب میان شغل و شاغل است. پاسخ‌دهندگان به این کدها با عباراتی مانند «برای هر کار روال مشخصی تعریف شود» یا «برای انجام کارها یا تصمیم‌گیری‌ها استقلال و آزادی عمل داشته باشیم» یا «مرتبط بودن ماهیت فعالیت‌های شغل با زمینه تخصصی و مهارت‌های فرد» اشاره کردند.

عدالت: مضمون عدالت در مجموع ۲۳ بار در داده‌ها ظاهر شد. افرادی که به مضمون عدالت اشاره کردند خواستار رفتار عادلانه با همه کارکنان و عدم تبعیض بودند و این خواسته را با عباراتی مانند «قوانین و مقررات برای همه باشد و تبعیض وجود نداشته باشد» و «با همه منصفانه رفتار شود» بیان کردند.

اوقات فراغت: افرادی که به این مضمون اشاره داشتند خواستار بهره‌مندی از مرخصی و داشتن وقت آزاد و استراحت بودند. با عبارات مختلفی مانند موارد زیر به آن اشاره کردند: «گرفتن مرخصی با سهولت بیشتر» و «داشتن حق مرخصی برای رفتن به سفر و استراحت»، و «داشتن استراحت در طول ساعات کار برای تمرکز بیشتر». در مجموع این موارد ۲۰ بار مطرح شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه به منظور داشتن درک کاملی از مفهوم کار شایسته در زمینه ایران برمبنای رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوا ۹ مضمون در خصوص کار شایسته استخراج شده است. این مضامین از طریق پاسخ‌های ارائه شده به سوال باز در مصاحبه استخراج شده‌اند و شامل جبران خدمات، داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی، امنیت

شغلی، جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار، رشد حرفه‌ای، شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی، ویژگی‌های سازمانی شغل، عدالت و اوقات فراغت هستند.

مفاهیم شناسایی شده در این پژوهش تا حد زیادی با DWS (Duffy et al., 2017) هم‌خوانی دارد. مؤلفه جبران کافی در زیر مجموعه مفهوم جبران خدمات قرار می‌گیرد. همچنین داشتن وقت آزاد و استراحت با مضمون اوقات فراغت در ارتباط است. دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی زیر مجموعه مفهوم دسترسی به خدمات درمانی و بازنشستگی است. شرایط کار ایمن از نظر جسمی و بین فردی در مدل DWS هم به طور خاص در مدل کیفی شناسایی شده است. با در نظر گرفتن ماهیت استنباطی این تحلیل می‌توان گفت که درجه بالای هم‌پوشانی بین زیرمقیاس‌های DWS و مقوله‌های مدل نهایی کیفی، وجود دارد. نتایج نشان می‌دهند که نسخه فعلی DWS بخش زیادی از نگرش کارکنان ایرانی در زمینه کار شایسته را توصیف می‌کند. با این حال، اگرچه همه عوامل DWS نشانگر پاسخ‌های مشارکت‌کننده است، ولی مولفه‌هایی وجود دارند که در DWS مدنظر قرار نمی‌گیرند. به طور خاص، ابعاد امنیت شغلی، جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار، رشد حرفه‌ای، ویژگی‌های سازمانی شغل و عدالت، علاوه بر ابعاد شناسایی شده در DWS مورد نظر مصاحبه‌شوندگان بوده است. مصاحبه‌شوندگان به این موضوع اشاره کرده‌اند که کار شایسته، کاری است که در آن احترام وجود داشته باشد و از کارکنان قدردانی شود، جایگاه اجتماعی شغل مناسب باشد و کارکنان از حمایت‌های مدیریتی برخوردار باشند. این کدها در این پژوهش، ذیل مضمون «جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار» طبقه بندی شده‌اند. همچنین برای بسیاری از مصاحبه‌شوندگان، داشتن امنیت شغلی، اهمیت بسیار زیادی داشت که با عباراتی مانند داشتن قراردادهای رسمی یا ثبات شغلی به آن اشاره کردند. پاسخ دهندگان به اختیار در تصمیم‌گیری، فرایندهای کاری ساختاریافته و منظم و تناسب میان شغل و شاغل نیز اشاره کردند که زیر مجموعه مضمون «ویژگی‌های سازمانی شغل» در نظر گرفته شده‌اند. علاوه بر این رشد حرفه‌ای و آموزش برای مصاحبه‌شوندگان موضوع مهمی در کار شایسته بود.

همان‌گونه که اشاره شد، نتایج نشان می‌دهند که از دید نیروی کار شاغل در صنعت خودرو ایران، ابعاد کار شایسته، بیش از ابعاد در نظر گرفته شده برای DWS است. این یافته‌ها بایستی با در نظر گرفتن ویژگی‌های پاسخ دهندگان تفسیر شوند؛ چراکه برخی از

مضامین اشاره شده، بیشتر مورد تاکید طبقه کارگران بوده است. بدین ترتیب که مضامین جبران خدمات، داشتن بیمه درمانی و بازنشستگی، امنیت شغلی، سیستم انتقادپذیر، ذیل مفهوم جنبه‌های اجتماعی مثبت کار، ایمنی در کار، رفتار عادلانه، عدم تبعیض، وقت آزاد و استراحت و مرخصی، توسط کارگران بیش از سایر گروه‌های شرکت کننده در مصاحبه مورد تاکید قرار گرفته است. دلیل این امر در این است که در ایران، به طور معمول، طبقه کارگر شرایط دشوارتری را دارد. از نظر سطح حقوق و دستمزد در سطح پایین‌تری نسبت به طبقه مدیر، سرپرست و کارمند اداری قرار می‌گیرد و امکانات رفاهی کمتری شامل حال این گروه از افراد می‌شود. در بسیاری از اوقات قراردادهای کوتاه مدت سه ماهه با این گروه از افراد منعقد می‌شود که اهمیت امنیت شغلی را برای آنها دوچندان می‌سازد. ضمن اینکه طبق گفته‌های کارگران و مشاهده‌های انجام شده، شرایط کاری ناعادلانه‌تری را نسبت به سایر گروه‌های شرکت کننده در مصاحبه تجربه می‌کنند. در بسیاری از اوقات مدیران، حقوق اعطا شده در قانون کار ایران را از این گروه دریغ می‌کنند و با تهدید اخراج، آنها را از شکایت نیز باز می‌دارند. این امر باعث شده است که دغدغه‌های کارگران در خصوص مضامین اشاره شده بیشتر باشد.

نکته دیگری که در مصاحبه‌ها به آن اشاره شده است، اهمیت داشتن بیمه بازنشستگی برای پاسخ دهندگان است. با توجه به این که در ایران، بیمه بازنشستگی و خدمات درمانی را نمی‌توان از یکدیگر جدا کرد، این دو مفهوم به صورت یک مضمون در نظر گرفته شده‌اند. به دلیل این که طبق مقررات ایران، بیمه‌های بازنشستگی و بیمه‌های تکمیلی درمانی به صورت عمومی توسط دولت ارائه نمی‌شود و بر عهده کارفرمایان است، برای کارکنان، داشتن بیمه‌های بازنشستگی و خدمات درمانی اهمیت زیادی دارد. نتایج پژوهش‌های گذشته نیز بیانگر این امر است که در جوامعی مانند کشورهای سوئیس، بریتانیا و فرانسه (Dodda et al., 2019; Masdonatia et al., 2019) که خدمات مراقبت‌های بهداشتی توسط دولت تأمین می‌شود و نه توسط کارفرمایان، دسترسی به خدمات بهداشتی در تعریف نیروی کار از ابعاد کار شایسته مورد نظر قرار نگرفته بود؛ در حالی که در کشورهای دیگر، مانند ترکیه و پرتغال که کارفرمایان، مسئولیت ارائه خدمات درمانی به کارمندان خود را بر عهده می‌گیرند، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی برای کارکنان دارای اهمیت است؛ لیکن داشتن مزایای بازنشستگی در هیچ یک

از پژوهش‌های قبلی مطرح نشده است.

بعضی از مضامینی که در این پژوهش شناسایی شد، گرچه جز ابعاد پنج‌گانه کار شایسته در مدل DWS نیست، لیکن برخی از کشورهایی که این پژوهش در گذشته انجام شده است به این موارد دست یافته‌اند. برای مثال بعد احترام که از دید مصاحبه‌شوندگان جزو ابعاد کار شایسته در این پژوهش است، در کشور ترکیه، بریتانیا و ایتالیا نیز شناسایی شده است. (Dodda et al., 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Buyukgoze- Kavasa & Autinb, 2019) همچنین بعد امنیت شغلی در کشورهای بریتانیا و سوئیس نیز شناسایی شده‌اند. (Dodda et al., 2019; Masdonatia et al., 2019) مفهوم جایگاه اجتماعی شغل با مضمون شأن و مقام و مفهوم تناسب میان شغل و شاغل با بعد تناسب با توانایی‌ها در مدل کشور بریتانیا هم‌خوانی دارد (Dodda et al., 2019) بعد عدالت و برابری مورد نظر مصاحبه‌شوندگان این پژوهش، در کشور ایتالیا نیز مورد نظر مصاحبه‌شوندگان بوده است. (Di Fabio & Kenny, 2019) بعد فرصت ارتقا و پیشرفت نیز با مضامینی مشابه مانند رشد حرفه‌ای در کشور ترکیه (Buyukgoze- Kavasa & Autinb, 2019) و یا مفهوم رشد در کار در کشور سوئیس (Di Fabio & Kenny, 2019)، توسعه فردی در کشور فرانسه (Vignoli et al., 2020) و مفهوم پیشرفت در کشور ایتالیا (Di Fabio & Kenny, 2019) هم‌خوانی دارد.

موضوع قابل توجه دیگر، ابعادی است که خاص کشور ایران است و در هیچ یک از پژوهش‌های پیشین در کشورهای مختلف شناسایی نشده‌اند. این مفاهیم شامل حمایت‌های مدیریت، قدردانی از کارکنان و سیستم انتقادپذیر است که در مضمون جنبه‌های اجتماعی مثبت در کار طبقه‌بندی شده است. بزعم پژوهش‌گرهای این پژوهش، دلیل این امر در این است که در شرایط اقتصادی فعلی ایران که نرخ بیکاری ۹/۷ و نرخ رشد اقتصادی ۴/۸ است (مرکز آمار ایران)، معمولاً نیروی متقاضی کار به تعداد زیادی وجود دارد و این امر باعث شده است که مدیران، با داشتن این دیدگاه که همواره نیروی جایگزین موجود است، توجه زیادی به مباحث قدردانی از کارکنان ننمایند. ضمن اینکه فرهنگ ایران، به طور کلی، فرهنگی با فاصله قدرت نسبتاً بالا است که انتقاد پذیری جایگاه چندانی در آن ندارد؛ این امر به طور خاص در مورد مدیران سازمان‌ها صدق می‌کند که معمولاً کار و تصمیم خود را درست مطلق فرض می‌کنند و

انتقاد پذیر نیستند. علاوه بر موارد یاد شده، داشتن اختیار در تصمیم‌گیری و فرایندهای کاری ساختاریافته و منظم که در مضمون ویژگی‌های سازمانی شغل طبقه‌بندی شده است در هیچ یک از پژوهش‌های پیشین مطرح نشده است. در خصوص این دو مورد نیز باید به این امر اشاره کرد که در سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی معمولاً فرایندهای کاری مشخص و قابل‌اعتمادی وجود ندارد و فرایندهای کاری در بسیاری از اوقات توسط مدیران بالادست دستخوش تغییر می‌شود. این امر در حالی است که سیستم ارتقا در بسیاری از موارد مبتنی بر شایستگی و تخصص نیست و بر مبنای روابط صورت می‌گیرد و مدیران نسبت به نیروی کار زیردست خود تخصص کمتری دارند. این شرایط که مدیران از تخصص کافی برخوردار نیست لیکن انتقادهای و دیدگاه‌های تخصصی را نیز پذیرا نیست و به تشخیص خود در فرایندها و روش‌های کار تغییر ایجاد می‌کند منجر به این امر شده است که کدها و مضامین شناسایی شده مورد توجه نیروی کار ایران به عنوان ابعاد کار شایسته قرار گیرد.

برخی از ابعاد در کشورهای دیگر در مدل کار شایسته شناسایی شده‌اند که کارکنان صنعت خودرو، اشاره به آن نداشته‌اند؛ از جمله بعد مدیریت اثربخش که جز ابعاد مدل کار شایسته در کشور بریتانیا است (Dodda et al, 2019) و بعد اخلاق در مدل کار شایسته کشور ترکیه (Buyukgoze-Kavasa & Autinb, 2019) و بعد نتایج ارزشمند کار در مدل کار شایسته کشور سوئیس (Masdonatia et al, 2019).

اگرچه این یافته‌ها حمایت اولیه را از تعریف توسعه یافته برای کار شایسته کرده‌اند ولی مطالعات آتی بایستی بر بکارگیری نمونه‌هایی با تنوع بیشتر به لحاظ مزایای شغلی تاکید داشته باشند.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهش

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش، محدود بودن آن به صنعت خودرو در کشور است که این امر به چند دلیل اتفاق افتاده است که مهم‌ترین آن شرایط فرهنگی کشور ایران است که شرکت‌کنندگان به صورت آنلاین با پژوهش‌گر همکاری نمی‌کنند از این رو برای اطمینان از صحت اطلاعات و دستیابی به کفایت اطلاعات نیاز به حضور مستقیم است و این امر نیز منوط به دستیابی به مجوزهایی برای جمع‌آوری اطلاعات از صنعت یا

سازمان خاص است؛ از این رو دشواری دسترسی به نمونه‌ای نماینده از کل صنعت در ایران، منجر به این امر گردید که پژوهش‌گران این مطالعه را به صنعت خودرو محدود نمایند. گرچه پژوهش‌گران بر این اعتقاد هستند که در ایران، سایر صنایع نیز شرایطی مشابه صنعت خودرو دارند و به عبارت دیگر صنعت خودرو به دلیل گستردگی خود نمادی از بخش صنعت در ایران است لیکن این محدودیت بر این پژوهش وارد است که صنایع خدماتی از حیثه این مطالعه خارج هستند از این رو توجه به این امر برای پژوهش‌های آتی ضروری است.

محدودیت دیگر این پژوهش در این است که مدل کار شایسته (DWS) باید به منظور بکارگیری در صنایع مختلف و ارزیابی سن، سطح آموزش، طبقه اجتماعی، وضعیت اشتغال و سایر فاکتورهای جمعیتی نیروی کار مورد ارزیابی قرار گیرد و ادراک گروه‌های گوناگون در مورد کار شایسته بررسی شود. بدین ترتیب به پژوهش‌های بیشتری برای بسط این مطالعه نیاز است تا شرکت‌کنندگان از مناطق گوناگون ایران و از صنایع و سازمان‌های مختلف را دربرگیرد و همچنین شامل افرادی که شغل پاره وقت دارند هم بشود. علاوه بر این برای تحلیل کامل تر از تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی می‌توان یافته‌های بدست آمده از مطالعه ایران را با سایر کشورها مقایسه کرد. از جنبه کاربردی، نتایج حاصل از مطالعه فعلی دستاوردهای زیادی برای شاغلین و سازمان‌ها دارد. نخست آنکه، نتایج، بیانگر ابعاد کار شایسته در صنعت خودرو در ایران است؛ از این رو با توجه به گستردگی و اهمیت صنعت خودرو در اقتصاد ایران، می‌توان از این مدل برای کسب شناخت از زندگی شغلی فعلی کارکنان این صنعت و نیازهای بالقوه کارکنان به منظور بهبود شرایط کارکنان استفاده کرد. علاوه بر آن، دسترسی به این معیار قطعاً سهمی در پژوهش‌های آتی خواهد داشت که تا حدی نیز کار فعلی فرد را ارزیابی می‌کند و معیاری را برای هم‌اندیشی و ارتقا کار شایسته در آینده فراهم خواهد کرد.

با توجه به بعد عدالت شناسایی شده در مدل کار شایسته این مدل می‌تواند الگویی برای کاهش احساس نابرابری در سازمان‌ها باشد؛ چراکه نوع استخدام در ایران به صورت رسمی، پیمانی و قراردادهای کوتاه مدت است و این امر بدین صورت است که در بسیاری از اوقات کارکنانی که کار مشابهی در مکان یکسان انجام می‌دهند، قراردادهای

استخدامی متفاوتی دارند و بر اساس آن حقوق و مزایای متفاوتی نیز به آنها تعلق می-گیرد که این امر علاوه بر نگرانی‌هایی که در زمینه امنیت شغلی ایجاد می‌کند، موجب ایجاد احساس نابرابری و گاهی مبنایی برای تبعیض در کارکنان می‌گردد.

پی‌نوشت‌ها

1. Decent work
2. International Labour Organization
3. Decent Work
4. Opportunities for Work
5. Work in condition of freedom
6. Productive work
7. Equity in work
8. Security at work
9. Dignity at work
10. Ryan D. Duffy
11. Psychology of Working Theory
12. Decent Work Scale
13. Control over working life
14. Career development
15. Good match for abilities
16. Effective management
17. Recognition and status
18. Job security
19. Social aspects of work
20. Positive employment conditions
21. Attractive work context
22. Work security
23. Valued personal outcomes of work
24. Quality of work life
25. Personal development
26. Work-life balance
27. Compensation
28. Remuneration
29. Relationships
30. Safety
31. Work organization
32. Meaning
33. Work/family balance
34. Free time, rest
35. Recognition
36. Respect
37. Growth
38. Protection
39. Equality
40. Compensation
41. Organizational values
42. Safe working
43. Career development
44. Free time and rest
45. Achievement motivation
46. Citizenship
47. Healthcare
48. Compensation
49. Positive organizational culture
50. Reasonable work hours
51. Prosocial engagement
52. Safe/clean work environment
53. Professional growth
54. Personal satisfaction
55. Respect
56. Ethics
57. Own-account workers
58. Theme analysis

منابع

- امینی میلانی مینو، علیپور محمد صادق، محمودزاده علیرضا (۱۴۰۰). ارزیابی سیاستهای اشتغال در ایران. *فصلنامه مطالعات و سیاستهای اقتصادی*، دوره هشتم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۰، شماره پیاپی ۱۵، ص ۷۹-۱۰۶.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد و عاشوری زاده، علیرضا. (۱۳۹۲). رابطه ارزشهای فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت آلومینیوم المهدی استان هرمزگان. *پژوهش های مدیریت در ایران*، دوره هفدهم، شماره ۲.
- پیروز، الهام، و عسگری، منصور. (۱۳۹۹). بررسی عوامل موثر تقاضای اشتغال در بخش صنعت ایران. *بررسی های بازرگانی*، ۱۸ (۱۰۴)، ۳۱-۴۳. <https://sid.ir/paper/387394/fa>.
- سالنامه مهاجرتی ایران، رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۴۰۱، ۲۲. <https://imobs.ir/outlook/detail/22>
- سماک باشی تارا، امیرخانی، طیبیه، عالی احمد (۱۳۹۸). بررسی نقش رهبری تحول گرا بر خلاقیت سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه، شرکت ایران خودرو). *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال چهارم، دی ماه ۱۳۹۸، شماره ۵۵.
- شهیکي تاش، محمدنبي و کاظم‌زاده، عماد (۱۳۹۲). ساختار بازار خودروی سواری در ایران. *فصلنامه سیاست های مالی و اقتصادی*، سال اول، شماره ۳، صص ۱۳۹-۱۶۴.
- زبیدی حیدر، امامی کریم، محمدی تیمور، غفاری فرهاد (۱۴۰۱). اثرات اقتصاد کلان تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران: مدل تعادل عمومی پویای تصادفی. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، شماره ۱۰۲، بهار ۱۴۰۱، صص ۳۷-۵۸.
- حسین زاده، جواد (۱۳۹۸). پنجره جمعیتی، مدیریت سرمایه انسانی و رشد اقتصادی پایدار در گام دوم انقلاب اسلامی. *مجله بررسی آمارهای رسمی ایران*، سال ۳۰، شماره ۱، صص ۱۲۱-۱۵۴.
- ذاکریان، سیدابوالفضل، تیموری، غلام حیدر، احمدنژاد، ایمان، عباسی نیا، مرضیه، رحمانی، عبدالرسول، و اصغری، مهدی (۱۳۹۲). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی. *ارگونومی*، دوره ۱، شماره ۳، صص ۳۶-۴۶. <https://sid.ir/paper/103288/fa>. SID.
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). *نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان سال ۱۴۰۲*، <https://www.amar.org.ir/news/ID/18637/-1401>
- مرکز پژوهش های مجلس، معاونت پژوهش های زیربنایی و امور تولیدی (۱۳۹۴). *آسیب شناسی صنعت خودرو کشور و ارائه راهکارهای برو ن رفت از چالش های موجود در راستای سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی*. <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/949470>
- Anker. R, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran, and Joseph Ritter (2002), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Geneva, *International Labour Office*. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buyukgoze-Kavasa .A, Kelsey L. Autinb (2019), Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment, *Journal of Vocational Behavior* 112(64-76). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Blustein DL, Olle C, Connors-Kellgren A and Diamonti AJ (2016) Decent Work: A

- Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*. 7:407.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>.
- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of “decent work”. *Journal of Social Philosophy*, 43,386–405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2016). Editorial: From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work. *Frontiers in psychology*, 7, 11-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01119>.
- Di Fabio, A., Maureen E. Kenny (2019), Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment, *Journal of Vocational Behavior* 110 (131–143). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>.
- Dodda.V, Hooleyb .T, Burkeb, C.(2019), Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment,*Journal of Vocational Behavior*,110(270-281). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>.
- Dylag, A., Jaworek, M., Karwowski, W., Kozusnik, M., and Marek,T. (2013). Discrepancy between individual and organizational values: Occupational burnout and work engagement among white-collar workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43, 225-231. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ergon.2013.01.002>.
- Ferreira, A., Haase, F., Santos, R., Rabaça, A., Figueiredo, L., Hemami, G., Almeida, M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment, *Journal of Vocational Behavior* 112 (77–91). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- ILO (2003). *Key Features of National Social Dialogue*, Geneva. International Labour Office. <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- International Labour Organization [ILO] (1999). *Report of the director-general: Decent work*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- International Labour Organization (2008). *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf.

- International Labor Organization (ILO) (2012). Decent work indicators: Concepts and definitions. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- International Labour Organization [ILO] (2015). *Decent work and the 2030 agenda for sustainable development*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-en/index.htm>.
- International Labour Organization [ILO] (2017). *ILO Regional Office for Asia and the Pacific* | <http://www.ilo.org/asia/areas/green-jobs>
- International Labour Organization [ILO] (2020). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. <http://www.ilo.org/publns>
- Khastar, H. (1388). A method for calculating Reliability in qualitative research interviews. *Quarterly Journal of Methodology of Social Sciences and Humanities*, 15(58), 161-174.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2011). *Statistics for management* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
https://books.google.com/books/about/Statistics_for_Management.html?id=loa4KcmMmbcC
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment, *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>.
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., McDonald, N. (2020). Decent Work's Association with Job Satisfaction, Work Engagement, and Withdrawal Intentions in Australian Working Adults. *Journal of Career Assessment* 1-18. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072720922959>
- Pant, A., Ojha, A. K. (2017). Managerial Values and organizational identities in the developing world: An introduction to the special issue. *Journal of Human Values*, 23(1). <https://doi.org/10.1177/0971685816677441>
- Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7, 207. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2021). *International migrant stock*. Retrieved from www.united-nation.org: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J., and Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment, *Journal of Vocational Behavior*, 116, 77-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>

Watson, M., Duarte, M., & Glavin, K. (2011). Cross-cultural perspectives on career assessment. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 29–
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00138>

Identifying the dimensions of decent work in Iran: A study on Iran's automotive industry

Elham Tabrizi¹

.Akram Hadizade Moghadam²

Tayebe Amirkhani*³

Abstract

In today's world, it is not sufficient to just have a job. It is essential that the job meets certain standards, referred to as "decent work." Decent work provides both men and women with opportunities to secure and maintain stable and profitable employment. From an economic perspective, it is defined by principles of freedom, equality, security, and human dignity. This concept has been examined in various studies across America and other countries, where its validity has been confirmed. The results of these studies reveal that the dimensions of this concept may vary depending on the institutional context of each country. In this regard, our research aimed at to thoroughly explore all aspects of decent work within Iran's automotive industry. To achieve this goal, we meticulously selected 14 companies from the industry to participate in our study. A total of 72 participants, including managers, supervisors, experts, and workers, provided us with their valuable insights regarding their perceptions of decent work in the industry. We collected our data through interviews, utilizing open-ended questions to elicit the most comprehensive responses. Our thorough theme analysis helped us to identify and refine the nine major dimensions of decent work in Iran. These dimensions include adequate compensation, provision of health and pension insurance, job security, positive social aspects of work, opportunities for professional growth, ensuring both physical and interpersonal safety in the workplace, organizational characteristics of work, fairness, and leisure time.

Key words: Decent work, Theory of work psychology, Iran's automotive industry.

1. PhD student of public Administration Management ,Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

2. Associate Professor of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran(t_amirkhani@sbu.ac.ir)